

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KINERJA *MAKE UP*  
*ARTIST* ( STUDI KASUS PERUSAHAAN KOSMETIK DI DKI JAKARTA)**



**ELITA JOHANA DOKTORA SITUMORANG**

**5535134176**

**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar**

**Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN VOKASIONAL TATA RIAS**

**FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2018**



## LEMBAR PENGESAHAN

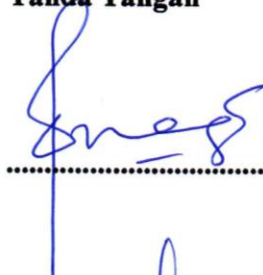
Telah membaca dan menyetujui

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

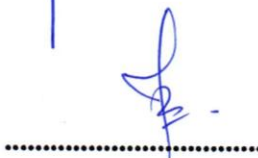
**Tanggal**

**Dr. Jenny Sista Siregar, M.Hum**  
**NIP. 19720320 200501 2 001**  
**(Dosen Pembimbing Materi)**



6/2 2018

**Dra. Lilis Jubaedah, M.Kes**  
**NIP.19670929 199303 2 001**  
**(Dosen Pembimbing Metodologi)**



6/2-2018

## PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

**Tanggal**

**Ketua Sidang**  
**Dr. Sitti Nursetiawati, M.Si**  
**NIP. 19590902 198303 2 001**



6/2-2018

**Penguji 1**  
**Dra. Eti Herawati, M.Si**  
**NIP. 19631006 198903 2 001**



5/2  
2018

**Penguji 2**  
**Nurina Ayuningtyas, M. Pd**  
**NIP. 19850616 201504 2 001**



6/2-2018

**Tanggal Lulus : 30 Januari 2018**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul ***Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Make Up Artist (Studi Kasus Perusahaan Kosmetik di DKI Jakarta)*** merupakan karya tulis skripsi asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Program Studi Vokasional Tata Rias, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lainnya. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, penelitian saya pribadi sebagai penulis berdasarkan arahan dan bimbingan dari dosen pembimbing.

Jakarta, Januari 2018



Elita J. D. Situmorang

5535134176

## ABSTRAK

**Elita Johana Doktora Situmorang. Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja *Make Up Artist* (Studi Kasus Perusahaan Kosmetik di DKI Jakarta). Skripsi: Program Studi Pendidikan Vokasional Tata Rias, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta. 2018. Dosen Pembimbing Dra. Jenny Sista Siregar, M.Hum dan Dra. Lilis Jubaedah, M.Kes.**

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan meningkatnya sektor pekerjaan dibidang kecantikan salah satunya yaitu *make up artist* sebagai karyawan disuatu perusahaan kosmetik di DKI Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui adakah hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*.

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (pengembangan karier) dan variabel terikat (kinerja *make up artist*). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden dari empat perusahaan kosmetik di DKI Jakarta, sedangkan teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Adapun data diambil menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner tertutup. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji koefisien korelasi, uji linearitas regresi sederhana, dan uji determinasi.

Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang kuat, signifikan, dan positif antara variabel bebas (pengembangan karier) dan variabel terikat (kinerja *make up artist*) dengan nilai  $r$  sebesar 0,737 dengan signifikansi 0,000. Dan memiliki persamaan regresi  $Y = 6.298 + 1.051X$  yang berarti setiap penambahan 1% nilai pengembangan karier maka nilai kinerja *make up artist* akan bertambah sebesar 1.051. Adapun pengembangan karier menyumbangkan pengaruh sebesar 53,4% terhadap kinerja *make up artist* dan 26,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata kunci: Pengembangan karier, kinerja, *make up artist***

## **ABSTRACT**

**Elita Johana Doktora Situmorang. *Correlation Between Career Development and Make Up Artist Performance (Case Studies On The Cosmetics Company In DKI Jakarta. Thesis: Cosmetology Vocational Education, Faculty of Engineering, Universitas Negeri Jakarta 2018. Advisor Dr. Jenny Sista Siregar, M.Hum and Dra. Lilis Jubaedah, M.Kes.***

*The research was based on the increasing willingness of work in the field of beauty, one of them is make up artist as an employee in the cosmetics companies in DKI Jakarta. The purpose of this study is to analyze and to find out the correlation between the career development and make up artist performance.*

*Independent variable of this study is career development (X) and dependent variable of this study is make up artist performance (Y). This research is quantitative descriptive study and the total of the samples were 31 respondents. While sampling technique used sampling of saturated. Instrument testing of this research were used validity test and reliability test. The data analysis techniques were used normality test, linearity test, correlation coefficient test, simple regression linearity test, and test of determination.*

*The results of this research was strong, positive and significant, between independent variable (career development) and dependent variable (make up artist performance) with r value 0.737 and significance 0.000. The regression equation was  $Y = X + 6.298$  1.051 which means every addition of 1% of career development value then the make up artist performance will increase amounting to 1,051. The career development accounted 73.7% influence contributed towards make up artist performance and 26.3% influenced by other factors.*

***Keywords: Career Development, performance, make up artist***

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME, yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja Make Up Artist (Studi Kasus Perusahaan Kosmetika di DKI Jakarta)*. Skripsi ini merupakan persyaratan proposal usulan penelitian, untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan Vokasional Tata Rias pada Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka penelitian ini tidak dapat terwujud. Oleh karena itu, penulis sangat mengapresiasi dan berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama proses penulisan ini. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Jenny Sista Siregar, M.Hum, selaku ketua program studi Pendidikan Tata Rias dan Pembimbing Akademik Program Studi Pendidikan Tata Rias serta dosen pembimbing I skripsi saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran juga bimbingan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dra. Lilies Jubaedah, M.Kes, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Pendidikan Tata Rias Universitas Negeri Jakarta yang telah banyak memberikan saya ilmu yang sangat berguna dan berharga.
4. Kedua orang tua saya dan keluarga besar tercinta yang selama ini memberi dukungan baik moril maupun materil hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan saya Meldy, Olga, Olive, Muti, Pau, Nita, Amel, Ilmi, dan Jeje yang selalu saling menyemangati agar terselesaikannya skripsi ini. Antonius Saragintan yang selalu memberikan motivasi, semangat, waktu, dan arahnya. Emong dan Sarpel yang selalu memberikan sukacita dan semangat.
6. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Doa dan harapan penulis semoga Tuhan YME membalas segala kebaikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu saya mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan baik isi maupun tulisan. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun para pembaca. Kritik dan saran penulis harapkan untuk kemajuan skripsi ini.

Jakarta, Januari 2018

Elita Johana

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR BAGAN DAN GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Pembatasan Masalah .....	4
1.4 Perumusan Masalah.....	5
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK .....</b>	<b>6</b>
2.1 Deskripsi Konseptual .....	6
2.1.1 Hakikat Kinerja <i>Make up artist</i> .....	6
2.1.1.1 Kinerja .....	6
2.1.1.2 <i>Make up artist</i> .....	9
2.1.2 Hakikat Pengembangan Karier .....	10
2.1.2.1 Karier .....	14
2.1.2.2 Pengembangan Karier .....	18
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan .....	25
2.3 Kerangka Teoritik .....	25
2.4 Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Tujuan Penelitian .....	28
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.3 Metode Penelitian .....	28
3.4 Populasi dan Sampel .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5.1 Instrumen Variabel Terikat Y (Kinerja) .....	30
3.5.1.1 Definisi Konseptual .....	30
3.5.1.2 Definisi Operasional .....	30
3.5.1.3 Kisi-kisi Instrumen .....	30
3.5.1.4 Jenis Instrumen .....	31
3.5.1.5 Pengujian Validitas dan Perhitungan Reabilitas .....	32
3.5.1.6 Hasil Pengujian Validitas dan Perhitungan Reabilitas ...	33
3.5.2 Instrumen Variabel Bebas X (Pengembangan Karier).....	34
3.5.2.1 Definisi Konseptual .....	34
3.5.2.2 Definisi Operasional .....	34



3.5.2.3 Kisi-kisi Instrumen .....	34
3.5.2.4 Jenis Instrumen .....	35
3.5.2.5 Pengujian Validitas dan Perhitungan Reabilitas .....	36
3.5.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Perhitungan Reabilitas ..	38
3.6 Teknik Analisis Data .....	39
3.6.1 Uji Normalitas .....	39
3.6.2 Uji Linearitas Regresi.....	40
3.6.3 Koefesien Korelasi .....	41
3.6.4 Uji Linearitas Regresi Sederhana .....	42
3.6.4.1 Uji Signifikansi .....	42
3.6.4.2 Uji Determinasi .....	43
3.6.5 Uji Determinasi .....	44
3.7 Hipotesis Statistika .....	44
<b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Deskripsi Data .....	45
4.1.1 Gambaran Karakteristik Responden.....	45
4.1.2 Deskripsi Data Kinerja <i>Make up artist</i> (Variabel Y) .....	47
4.1.3 Deskripsi Data Pengembangan Karier (Variabel X) .....	50
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	53
4.2.1 Uji Normalitas .....	53
4.2.2 Uji Linearitas.....	54
4.3 Pengujian Hipotesis .....	55
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Implikasi .....	61
5.3 Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekomendasi Unit-unit Kompetensi pada Level Kualifikasi Kecantikan Kulit untuk <i>Make Up Artist</i> .....	13
Tabel 2.2 Empat Tingkatan Karier.....	15
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel .....	28
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja.....	30
Tabel 3.3 Penilaian dengan Skala <i>Likert</i> .....	30
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Reabilitas .....	33
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Pengembangan Karier .....	35
Tabel 3.6 Penilaian dengan Skala <i>Likert</i> .....	36
Tabel 3.7 Interpretasi Nilai Reabilitas .....	38
Tabel 4.1 Perusahaan dan Jumlah Responden .....	45
Tabel 4.2 Pengalaman Kursus dan Lama Kursus .....	47
Tabel 4.3 Jenjang Karier Make Up Artist .....	47
Tabel 4.4 Deskripsi Data Kinerja <i>Make up artist</i> .....	47
Tabel 4.5 Sebaran Frekuensi Kinerja <i>Make up artist</i> .....	48
Tabel 4.6 Perhitungan Skor Rata-Rata Per Indikator Kinerja <i>Make up artist</i> .....	50
Tabel 4.7 Deskripsi Data Pengembangan Karier .....	51
Tabel 4.8 Sebaran Frekuensi Pengembangan Karier .....	51
Tabel 4.9 Perhitungan Skor Rata-Rata Per Indikator Pengembangan Karier .....	52
Tabel 4.10 Kolmogorov Smirnov <i>Test</i> .....	53
Tabel 4.11 Tabel Anova.....	54
Tabel 4.12 <i>Correlation Test</i> .....	55
Tabel 4.13 Analisis dan Regresi Pengembangan Karier dengan Kinerja <i>Make up artist</i> .....	56

## DAFTAR BAGAN DAN GAMBAR

Bagan 2.1 Skema Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja <i>Make Up Artist</i> .....	25
Bagan 2.2 Skema Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 4.1 Diagram Persebaran Pendidikan Terakhir Responden.....	46
Gambar 4.2 Diagram Persebaran Frekuensi Kinerja <i>Make up artist</i> .....	49
Gambar 4.3 Diagram Persebaran Frekuensi Pengembangan Karier .....	51
Gambar 4.4 P-P Plot.....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Instrumen Penelitian.....	63
LAMPIRAN 2 Perhitungan Validitas Variabel Y .....	68
LAMPIRAN 3 Perhitungan Validitas Variabel X .....	69
LAMPIRAN 4 Uji Reabilitas Variabel Y dan X .....	70
LAMPIRAN 5 Analisis Deskripsi .....	71
LAMPIRAN 6 Perhitungan Normalitas.....	72
LAMPIRAN 7 Perhitungan Linearitas.....	73
LAMPIRAN 8 Perhitungan Frekuensi Variabel Y (Kinerja <i>Make Up Artist</i> ).....	74
LAMPIRAN 9 Perhitungan Frekuensi Variabel X (Pengembangan Karier).....	75
LAMPIRAN 10 Perhitungan Nilai Skor Rata-Rata Kinerja <i>Make Up Artist</i> .....	76
LAMPIRAN 11 Perhitungan Nilai Skor Rata-Rata Pengembangan Karier .....	77
LAMPIRAN 12 Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> .....	78
LAMPIRAN 13 Perhitungan Regresi Linearitas Sederhana.....	79
LAMPIRAN 14 Persamaan Garis Linear .....	80
LAMPIRAN 15 Perhitungan Koefesien Determinasi.....	81
LAMPIRAN 16 Tabel R .....	82
LAMPIRAN 17 Foto Dokumentasi .....	83
LAMPIRAN 18 Surat Izin Penelitian .....	84
LAMPIRAN 19 SKL Tata Kecantikan Kulit.....	88
LAMPIRAN 20 Daftar Riwayat Hidup .....	98



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Berpenampilan menarik tentu memberikan rasa percaya diri bagi seorang perempuan (Tempo, 2016). Untuk mendapatkan suatu penampilan yang menarik salah satunya ialah dengan menggunakan riasan wajah atau yang sering dikenal sebagai *make up*. Terdapat beberapa faktor yang mendukung penggunaan *make up*, salah satunya adalah sosial media. Seperti menurut Nur Hamidah Oktaviani (2015:4) yang mengatakan bahwa sosial media memudahkan penyebaran tren penggunaan makeup sehingga secara tidak langsung berperan sebagai penghubung antara produk-produk *make up* dengan konsumen. Hal tersebut mempengaruhi peningkatan gaya hidup yang menjadikan perempuan masa kini akan selalu mengikuti kemajuan zaman agar tidak dibilang kuno. Hal ini juga didukung oleh teknologi yang juga berkembang pesat pada saat ini, sehingga dapat dengan cepat menyebarkan informasi terutama dalam hal *make up*.

Begitupula berdasarkan data Kementrian Perindustrian (artikel 5897) bahwa perkembangan industri kosmetika tergolong solid. Hal ini terlihat dari penjualan kosmetik pada 2012 14% menjadi Rp9,76 triliun dari sebelumnya Rp8,5 triliun. Menurut Nunung S. Barwa ketua umum Persatuan Perusahaan Kosmetika Indonesia (Perkosmi) pada Kementrian Perindustrian (artikel 5897) mengatakan pertumbuhan volume penjualan kosmetik ditopang oleh peningkatan permintaan, khususnya dari konsumen kelas menengah.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa sektor pekerjaan yang sedang berkembang dan digemari sekarang ini ialah bidang kecantikan seperti *make up artist*. *Make up artist* merupakan salah satu profesi industri kreatif yang membutuhkan tingkat keterampilan dan seni yang tinggi khususnya dalam bidang merias wajah. Pada dasarnya, industri kreatif mengembangkan tiga pilar utama sebagai modal awal, yakni kreatifitas sumber daya manusia, inovasi, serta semangat kewirausahaan (Mudrajad Kuncoro:2008). Artinya, untuk menjadi *make up artist* diperlukan adanya pola pikir yang kreatif dan inovatif yang harus diterapkan , juga harus mempunyai motivasi baik dari dalam maupun luar diri.

Untuk itu, salah satu ladang pekerjaan bagi *make up artist* untuk menyalurkan keterampilannya adalah di perusahaan kosmetik. Dalam suatu perusahaan kosmetik, *make up artist* merupakan sumber daya manusia yang sangat penting. Menurut Rayadi (2012) kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang profesional akan menyebabkan kinerja individual menjadi lebih baik sehingga mampu mendorong kinerja organisasi menjadi lebih optimal. Untuk itu, *make up artist* berperan penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan kosmetik.

Baroroh (2012) mengatakan kesuksesan seorang karyawan (*make up artist*) dalam bekerja akan dapat diketahui dengan cara mengukur kinerja karyawan (*make up artist*) dalam memaksimalkan tujuan perusahaan. Caroline & Susan dalam Ni Luh Putu A. (2016:5495) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal dalam organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karier (*career development*).

Seperti menurut Rida S. Patryani (2012:3) menyatakan bahwa salah satu upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan (*make up artist*) adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan pengembangan karier yang jelas dan terbuka secara objektif bagi setiap karyawan (*make up artist*). Adapun pada umumnya tujuan dari pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan (*make up artist*) dengan kesempatan karier yang tersedia diperusahaan saat ini dan yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Rivai (2004:291) bahwa pengembangan karier yang dirancang secara baik, akan membantu dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan (*make up artist*) dengan tujuan perusahaan.

Upaya pengembangan karier menjadi sangat penting karena bukan hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi karyawan (*make up artist*) itu sendiri. Patryani (2012:5) menyatakan bahwa, bagi organisasi pengembangan karier dapat meningkatkan profesionalisme karyawan (*make up artist*) yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi karyawan (*make up artist*) itu sendiri, dapat menambah pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap sehingga beban kerja yang dirasakan lebih ringan dan kesempatan karier lebih terbuka. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier



sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan (*make up artist*). Implikasinya, apabila pengembangan karier dilakukan dan diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan maka kinerja karyawan (*make up artist*) pun akan meningkat.

Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui adakah hubungan pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* maka peneliti melakukan penelitian ini di beberapa perusahaan kosmetik di DKI Jakarta yang memiliki *make up artist* sebagai karyawan. Hal ini dikarenakan peneliti ingin melihat sejauh mana pengembangan karier berhubungan dengan kinerja *make up artist* atau mungkin saja kinerja *make up artist* tidak berhubungan dengan pengembangan karier.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya pengembangan karier terhadap kinerja *make up artist*.
2. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja *make up artist*.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diidentifikasi, agar tidak meluas maka penulis membatasi masalah dalam penelitian *Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja Make Up Artist*. Pengembangan karier yang dimaksud mencakup perencanaan karier dan pengembangan karier. Sementara *make up artist* yang dimaksud adalah karyawan perusahaan kosmetika yang mempunyai *make up artist*.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah yang dapat dibuat adalah “Adakah hubungan pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* (studi kasus pada perusahaan kosmetika di DKI Jakarta)?”

#### **1.5 Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan mengenai hubungan pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*, serta menjadi sumbangan pemikiran dalam penelitian di masa yang akan datang. Selain itu, peneliti juga berharap penelitian ini dapat memberikan masukan serta menjadi sumber informasi yang dapat berguna untuk menambah wawasan yang dapat diterapkan untuk membantu memecahkan masalah yang dirasakan *make up artist* dalam pengembangan kariernya.

Selanjutnya peneliti juga berharap dengan penelitian ini mahasiswa ataupun masyarakat yang membaca dapat mengetahui apakah hubungan pengembangan karier terhadap kinerja *make up artist* sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dan masyarakat yang membaca khususnya *make up artist* untuk melakukan pengembangan karier agar mencapai kinerja yang maksimal.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Hakikat Kinerja *Make up artist***

###### **2.1.1.1 Kinerja**

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah melalui penilaian prestasi kerja (PKK) atau bisa disebut kinerja karyawan. Hartatik (2014:115) mengatakan bahwa hasil kinerja karyawan (*make up artist*) dapat menunjukkan apakah SDM pada organisasi tersebut telah memenuhi sasaran/ target sebagaimana yang dikehendaki organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, bagaimana perilaku pegawai, apakah cara tersebut sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu kerja, dan sebagainya. Oleh karena itu, SDM yang memiliki kompetensi tinggi karena keahlian dan kompetensi tinggi akan mendukung peningkatan kinerja seorang karyawan (*make up artist*).

Adapun menurut Suprihanto (2000:7) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:24) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sementara Donnelly dalam M. Burlian (2005:17) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang dikerjakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan instansinya. Jika kinerja naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai.

Menurut Rivai dalam M. Burlian (2005:18) ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu 1) tugas karyawan; 2) perilaku karyawan; 3) ciri-ciri karyawan. Didalamnya meliputi bagaimana efektivitas karyawan, menelusuri faktor-faktor yang berbentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja yang ada, dan memberikan tambahan kemampuan kepada karyawan. Dengan terpenuhinya kondisi-kondisi tersebut sistem penilaian kinerja dapat mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan SDM yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, dan lain-lain.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur sejauh apa kinerja seorang karyawan (*make up artist*), seperti menurut Hasibuan (2009:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut.

“ 1) Kerja sama, kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya. 2) Tanggung jawab dan kecakapan, kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana serta perilaku kerjanya. 3) Kedisiplinan, pegawai disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada serta melakukan pekerjaannya sesuai instruksi. 4) Sikap, pegawai bersikap sopan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar. 5) Kreativitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. 6) Kejujuran, pegawai jujur dalam melaksanakan tugasnya. 7) Inisiatif,

kemampuan berpikir inisiatif dalam menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya. 8) Keandalan, menilai hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. 9) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. 10) Kepemimpinan, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.”

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan (*make up artist*) harus memiliki kinerja yang baik yang mencakup poin-poin penjabaran penilaian diatas agar dapat membuahkan hasil yang terbaik. Indikator penilaian kinerja diatas merupakan tolak ukur apakah suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik atau tidak oleh karyawan. Agar kinerja dapat berkembang, seorang karyawan (*make up artist*) harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu seperti yang dikatakan oleh Sastrodiwiryo (2000:235):

“1) Kemampuan, merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya seorang *make up artist* menempuh pendidikan di SMK tata rias atau kuliah di jurusan tata rias. 2) Motivasi, motivasi berupa materil dan non materil yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Misalnya, seorang manajer memberikan pujian atau bonus kepada seorang *make up artist* yang bekerja dengan baik. 3) Dukungan yang diterima, merupakan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, terdapat ruang rias yang lengkap dengan alat dan kosmetiknya. 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan yang diberikan kepada pegawainya. Misalnya, *make up artist* yang hobi dengan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik. 5) Hubungan dengan organisasi, hubungan pegawai dengan tempat kerja dan organisasi. Misalnya, *make up artist* yang mempunyai hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya akan mempengaruhi kinerjanya.”

Dari pemaparan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat faktor-faktor untuk mencapai kinerja yang terbaik, yaitu dari dalam diri karyawan (*make up artist*) maupun dari luar. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan (*make up artist*) harus seimbang sehingga dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

### 2.1.1.2 *Make up artist*

Menurut Gagas Ulung (2010:10) penata rias atau dalam bahasa Inggris disebut sebagai *make up artist* adalah seniman dengan media tubuh manusia mulai ujung rambut hingga ujung kaki (*head to toe*). *Make up artist* di Indonesia sering juga disebut sebagai juru rias tetapi menurut Gagas Ulung (2010:19) terdapat perbedaan antara *make up artist* dan juru rias, diantaranya :

“(1) *Make up artist* memoles wajah agar tampak lebih cantik, tetapi juru rias hanya sekadar merias wajah. (2) *Make up artist* mengoreksi wajah, menonjolkan kelebihan dan menutupi kekurangan, misalnya mengoreksi tulang pipi yang kurang menonjol melalui teknik shading, tin, dan highlight, namun juru rias tidak melakukan koreksi terhadap kekurangan pada wajah. (3) *Make up artist* memahami dan menerapkan prinsip higienis terhadap kosmetik yang dipakai dan perangkat. Namun juru rias tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang kebersihan/higienis.”

Namun berdasarkan teori-teori di atas, pada dasarnya *make up artist* dan juru rias memiliki arti yang sama. *Make up artist* berasal dari kata *make up* artinya rias dan *artist* artinya seniman yang bila digabung berarti seniman rias. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) seniman memiliki arti orang yang mempunyai bakat seni dan berhasil menciptakan dan menggelarkan karya seni seperti pelukis, penyair, penyanyi, dan lain sebagainya. Rias berarti menghias atau mendandani.

Selanjutnya, esensi dari fungsi seorang *make up artist* dan juru rias ialah sama-sama memiliki tujuan untuk merias wajah. Secara logika, jika seorang juru rias tidak membuat perbedaan atas apa yang dilakukannya terhadap wajah seseorang tentu

saja seharusnya pekerjaan seorang juru rias tidak diperlukan. Namun hingga saat ini peran dari juru rias masih diperlukan sehingga penulis berpendapat juru rias pun tidak hanya merias wajah tetapi juga membuat wajah lebih cantik. Sementara itu, seniman rias (*make up artist*) adalah orang yang mempunyai bakat seni dan pekerjaannya adalah mendandani wajah atau tubuh seseorang dan dalam KBBI juru rias adalah orang yang pekerjaannya merias wajah (wanita, pengantin, dan sebagainya). Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *make up artist* dan juru rias memiliki peran yang sama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *make up artist* adalah sama dengan juru rias atau penata rias.

Menurut Anpasuha (2017:33) *Make up artist* bukan seorang tukang rias artis, melainkan adalah seniman seperti aktor dan aktris serta pekerja seni lainnya di industri hiburan yang menggunakan tubuh sebagai media ekspresi dalam berkesenian. Selain itu, menurut Tamara Geraldine dalam Anpasuha (2017:11) *make up artist* adalah profesi yang penuh dengan seni estetika yang tak kalah tinggi dengan karya tulis.

Sehingga, dari definisi tersebut disimpulkan bahwa *make up artist* adalah seorang seniman di industri hiburan yang bekerja untuk membuat seseorang tampak lebih cantik dengan teknik tertentu yang menggunakan tubuh sebagai media ekspresi. *Make up artist* bukan hanya sebagai juru rias, tetapi sebagai seniman yang lebih mengutamakan seni estetika.

Untuk menjadi *make up artist*, selain dibutuhkan keterampilan untuk mendadani seseorang, juga dibutuhkan kecakapan dalam berkomunikasi sehingga calon pelanggan dan pelanggan merasa yakin dan percaya dengan kemampuan *make up artist*. Seperti menurut Wulan (Jawa Pos: Juli 2017) *make up artist* tidak hanya mahir mendadani semata, tetapi juga harus memiliki keahlian khusus seperti cara berkomunikasi secara efektif dengan pelanggan, termasuk cara meyakinkan pelanggan untuk datang kembali dan loyal kepada *make up artist* tersebut.

Terdapat beberapa syarat untuk menjadi juru rias menurut R. Supadmi Murtiadji dalam Yunita N. Wulandari (2009:13) sebagai berikut: (1) Syarat keterampilan. Seorang juru rias harus ahli dalam bidangnya; (2) Syarat pengetahuan. Seorang juru rias harus memiliki pengetahuan dalam bidangnya; (3) Syarat Martabat. Berkaitan dengan harapan masyarakat agar juru rias sekaligus dapat dijadikan contoh teladan dan panutan bagi yang diriasnya. Dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang *make up artist* yang profesional bukan hanya membutuhkan keterampilan dan pengetahuan dalam hal rias tetapi juga harus mempunyai *attitude* (sikap) yang baik.

Adapun beberapa tips untuk menjadi *make up artist* professional menurut Gagas Ulung (2010:62), yaitu:

“ 1)Yakinlah dengan diri sendiri dalam memilih profesi yang akan ditekuni, berfokus. 2) Jika sudah berfokus, jangan menakutkan masalah dana karena semua akan berjalan dengan sendirinya, lakukan sedikit demi sedikit. 3) Bina *network* dengan baik. 4) Berguru dengan *make up artist* yang lebih senior. 5) Jangan takut gagal. 6) Banyak menambah wawasan dan mencari tahu lebih banyak tentang ilmu dunia *make up artist*. 7) Rajin membaca majalah dan



menonton acara televisi yang berkaitan dengan dunia kecantikan. 8) Jika ada dana, ikuti kursus yang tepat di tempat yang tepat. 9) Ikuti perlombaan. Jangan takut gagal! 10) Saat melakukan *make up* jangan ragu untuk menciptakan ide.”

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi *make up artist* profesional, seseorang bukan hanya harus mempunyai bakat tetapi juga *passion* untuk terus berusaha berkembang. Karena persaingan yang ketat, *make up artist* profesional juga harus fokus untuk mengembangkan kariernya agar dapat bertahan dan bersaing dengan *make up artist* lainnya. Saat ini, *make up artist* lebih dianggap modern sehingga istilah juru rias kurang dikenal lagi. Orang lebih merasa dihargai profesinya apabila mendapat istilah *make up artist* atau disingkat menjadi MUA.

Terdapat beberapa rekomendasi kualifikasi *make up artist* untuk kecantikan kulit dan kecantikan rambut yang diambil dari Standar Kompetensi Nasional. Adapun penjabarannya sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Rekomendasi Unit-Unit Kompetensi Pada Level Kualifikasi Kecantikan Kulit Untuk *Make Up Artist***

KODE UNIT KOMPETENSI	UNIT KOMPETENSI
<b>CORE</b>	
KEC.TK.01.001.01	Menerapkan Lingkungan Kerja Bersih dan Aman, Sesuai Prinsip Kesehatan dan Keselamatan Kerja
KEC.TK.01.002.01	Melakukan Persiapan dan Pengemasan Kerja
KEC.TK.01.003.01	Melakukan Komunikasi dengan Teman Sejawat
KEC.TK.01.004.01	Melakukan Komunikasi dengan Pimpinan dan Staff
KEC.TK.01.005.01	Melakukan Komunikasi dengan Klien
KEC.TK.01.006.01	Mengkoordinasikan Tugas-tugas di Tempat Bekerja
<b>FUNGSIONAL</b>	
KEC.TK.02.001.01	Merias Wajah Sehari-hari
KEC.TK.02.002.01	Merias Wajah Cikatri
KEC.TK.02.003.01	Merias Wajah Geratri
KEC.TK.02.004.01	Melakukan Pengangkatan Bulu yang Tidak Dikehendaki
KEC.TK.02.005.01	Merias Wajah Foto TV/Film
KEC.TK.02.006.01	Merias Wajah Karakter
KEC.TK.02.007.01	Melakukan Rias Fantasi
KEC.TK.02.008.01	Mewarnai Bulu Mata/Alis
<b>BISNIS</b>	
KEC.TK.03.001.01	Membangun dan Mengelola Hubungan Kerja
KEC.TK.03.002.01	Melakukan Pengelolaan untuk Mencapai Hasil Rencana

## **2.1.2 Hakikat Pengembangan Karier**

### **2.1.2.1 Karier**

Perjalanan karier ada yang baik ada yang buruk, ada perjalanan karier yang lambat ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang menginginkan karier yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat. Menurut Mathis dan Jackson (2006:342) mengemukakan bahwa karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Sedangkan menurut Cascio (2014:379) karier adalah tahapan posisi dalam pekerjaan yang dialami seumur

hidupnya. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa karier merupakan suatu tahapan posisi dalam pekerjaan seseorang selama hidupnya.

Istilah karier dalam bahasa Inggris adalah *career* yang menurut Edwin B. Flippo dalam Moekijat (1986:2) yaitu :

*“A career can be defined as a sequence of separate but related work activities that provides continuity, order, and meaning in a person’s life.”*

Maksud dari kutipan di atas adalah karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisah tetapi yang ada hubungannya, yang memberikan kelangsungan, kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Selain itu menurut John R. Schemerhorn, dkk dalam Moekijat (1986:2) bahwa:

*“A career is a set of work choice and activities representing what a person does for a living.”*

Dari penjabaran di atas dapat dikatakan bahwa karier merupakan serangkaian pilihan dalam kegiatan pekerjaan yang menunjukkan apa yang dilakukan seseorang untuk dapat hidup. Secara tradisional menurut Indah Puji Hartatik (2014:135) karier dipahami sebagai sebuah proses yang berkaitan dengan posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun. Sementara itu, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karier diartikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya.

Menurut uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karier adalah serangkaian pilihan dalam kegiatan pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk perkembangan dan kemajuan hidupnya. Karier merupakan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus

dan berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karier seseorang. Oleh karena itu perjalanan karier amatlah penting dalam kehidupan seseorang. Seseorang bisa saja meninggalkan pekerjaannya demi karier yang lebih baik.

Adapun tujuan karier menurut Wilson Bangun (2012:227) adalah sasaran yang akan ditempuh seseorang melalui jalur karier yang dipilih berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki. Sementara, jalur karier adalah jalan yang ditempuh seseorang untuk mencapai tujuan karier dengan didukung oleh sumberdaya- sumberdaya dan metode yang tepat untuk mencapai tujuan karier. Untuk itu, seseorang harus melakukan rancangan karier yang tepat sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki agar tujuan karier dapat tercapai. Karena, jalur karier yang dilalui seseorang akan menentukan tujuan kariernya.

Menurut Moekijat (1986:42) terdapat empat tingkatan karier yang menunjukkan kebutuhan dan minat karier yang berlainan menurut Thomas H. Stone dalam Moekijat (1986:42), sebagai berikut.

**Tabel 2.3 Empat Tingkatan Karier**

TINGKATAN	KEBUTUHAN TUGAS	KEBUTUHAN EMOSIONAL
1. Percobaan	1. Kegiatan pekerjaan yang berlainan 2. Penjelajahan sendiri	1. Mengadakan pilihan pekerjaan pendahuluan 2. Menjadi tenang
2. Pembentukan/ Kemajuan	1. Tantangan pekerjaan 2. Mengembangkan kemampuan dalam keahlian khusus 3. Mengembangkan daya cipta dan pembaharuan 4. Pindah kebidang baru setelah 3-5 tahun	1. Menghadapi persaingan: menghadapi kegagalan 2. Menghadapi pertentangan rumpun pekerjaan 3. Bantuan 4. Otonomi
3. Karier Tengah	1. Pembaruan teknis 2. Mengembangkan kecakapan dalam melatih orang-orang lain 3. Pindah ke pekerjaan baru memerlukan kecakapan baru 4. Mengembangkan pandangan pekerjaan dan tugas sendiri dalam organisasi yang lebih luas.	1. Menyatakan perasaan tentang kehidupan tengah 2. Menyusun kembali pikiran tentang diri sendiri dalam hubungannya dengan pekerjaan, keluarga, dan masyarakat. 3. Mengurangi pengikutsertaan dan daya saing.
4. Karier Akhir	1. Rencana untuk pemberhentian/ pemensiunan 2. Pindah dari tugas kekuasaan ke tugas konsultasi dan pembimbingan 3. Menentukan dan mengembangkan tenaga pengganti 4. Memulai kegiatan-kegiatan di luar organisasi	1. Bantuan dan penyuluhan untuk melihat pekerjaan seseorang sebagai program orang lain 2. Mengembangkan rasa pengenalan dalam kegiatan tambahan organisasi

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat empat jenjang tingkatan karier yang berbeda yang mana semakin tinggi tingkat karier seseorang, makin berat pula pekerjaan yang dilakukan, dan makin berat beban emosional yang ditanggung

seseorang. Selain tingkatan karier, adapula tahapan karier menurut James L. Gibson dalam Nurjaman (2014:277) yaitu:

“1) Pembentukan karier, yaitu seseorang perlu dibentuk dan dibangun kariernya oleh dirinya dan perusahaan demi masa depannya, sehingga lebih terampil dan profesional dalam menjalankan tugasnya; 2) Pengembangan karier, yaitu seseorang perlu mengembangkan kariernya dengan berbagai cara. 3) Pemeliharaan karier, yaitu berkaitan dengan kesejahteraan dan upaya mempertahankannya; 4) Penarikan diri dari karier, yaitu seseorang demi kariernya dapat menarik diri dari karier tertentu untuk berpindah kepada karier lainnya.”

Dari pemaparan di atas, disimpulkan bahwa seseorang yang bekerja, pasti mempunyai tingkatan dan tahapan karier dalam perjalanan kariernya. Tingkatan dan tahapan tersebut merupakan salah satu jalur karier yang penting dilalui oleh seseorang untuk dapat berkembang. Untuk itu, terdapat beberapa tahap yang perlu dilakukan dalam proses karier. Seperti menurut Nurjaman (2014:281), yaitu:

“1) Mengidentifikasi potensi (kekuatan) dan kelemahan yang dimiliki seseorang. a) *Career by Objective* (CBO), yaitu dengan membuat pertanyaan-pertanyaan mengenai diri sendiri, b) Analisis Peran-kompetensi, yaitu analisis untuk mengetahui peran yang paling sesuai untuk seseorang, kemudian mengkaji kompetensi yang telah dikuasai dan yang belum dikuasai. 2) Pemetaan Karier Individu, yaitu proses untuk menggambarkan prospek karier seseorang termasuk tingkat penjelasan tentang tingkat kesiapan seseorang; 3) Penilaian kinerja individu, merupakan usaha untuk mencari bukti-bukti nyata tentang kualitas kinerja seseorang. 4) Identifikasi usaha untuk mencapai tujuan karier, yaitu seseorang harus mengetahui usaha dan bidang yang dikembangkan.”

Dapat disimpulkan bahwa seseorang harus mengenal dirinya sendiri sebelum mengembangkan kariernya. Proses karier sangat dibutuhkan dan penting untuk seseorang dalam pengembangan karier. Sehingga, seseorang dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, dan motivasi seseorang dalam mengemban pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang haruslah

mengenali kemampuan sehingga tahu arah dan tujuan kariernya, untuk itu diperlukanlah perencanaan dan pengembangan karier.

### **2.1.2.2 Pengembangan Karier**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), serta sikap/tingkah laku (*attitude*) karyawan. Menurut M. Kadarisman (2012:1) pada dasarnya pengembangan (*development*) merupakan kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu para pekerja/ karyawan/ pegawai atau sumber daya manusia (SDM) organisasi/ perusahaan.

Seperti dikatakan Gouzali dalam Kadarisman (2012:5) bahwa:

“Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.”

Dari pemaparan di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM erat kaitannya dengan pengembangan karier. Karena dengan mengembangkan SDM secara tidak langsung juga akan menaikkan kualitas seorang karyawan yang akan berpengaruh terhadap kariernya. Untuk itu, Patrayani (2012:9) mengatakan bahwa pengembangan karier sangat diharapkan oleh karyawan karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material ataupun non material misalnya, kenaikan

pendapatan, perbaikan fasilitas dan lain sebagainya. Dalam prakteknya, pengembangan karier lebih merupakan suatu pelaksanaan karier. Namun, untuk melaksanakan pengembangan karier tersebut, dibutuhkan adanya perencanaan karier agar jalur karier lebih terarah.

Adapun menurut Ayurai (2012:4) bahwa perencanaan karier dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dipakai seseorang untuk memilih tujuan karier dan jalur karier untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sementara menurut Mathis dalam Massie, Tewal, dan Sendow (2006:343) mengatakan bahwa perencanaan karier adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi. Selain itu, Dessler (2007:5) menuliskan bahwa perencanaan karier adalah proses yang penuh pertimbangan saat seseorang memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya; dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik. Menurut definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier merupakan suatu proses perencanaan yang penuh pertimbangan yang dipakai seseorang untuk memberikan kemajuan yang logis pada tujuan kariernya.

Ayurai (2012:4) mengatakan langkah-langkah untuk mencapai perencanaan karier adalah sebagai berikut: Pertama, menilai diri sendiri, bertanya dan memahami mengenai kelebihan dan kekurangan diri; Kedua, menetapkan tujuan karier, setelah menilai kelebihan dan kekurangan diri maka tujuan karier dapat dibentuk. Ketiga, menyiapkan rencana, rencana dibuat dari berbagai macam desain kegiatan untuk



mencapai tujuan karier. Keempat, melaksanakan rencana, mengimplementasikan dan merealisasikan rencana-rencana yang sudah dibuat. Dengan melakukan perencanaan karier, membantu karyawan untuk melihat jalur karier masa depannya sehingga karier dapat terarah dan tujuannya pun tercapai.

Menurut Hartati (2013:140) terdapat beberapa manfaat dari perencanaan karier, diantaranya adalah sebagai berikut.

“ 1) Mengungkap potensi karyawan. Dengan perencanaan karier yang jelas dan mantap, dapat mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok untuk menggali kemampuan potensial masing-masing dalam mencapai sasaran-sasaran karier yang diinginkan. 2) Mendorong pertumbuhan. Perencanaan karier yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk berkembang. Dengan demikian, motivasi karyawan dapat dipelihara.”

Setelah membuat perencanaan karier, pengembangan karier dapat dilakukan. Adapun *career development* atau pengembangan karier menurut William B. Werther, dkk dalam Moekijat (1986:11) *Career development is those personal improvements one undertakes to achieve a personal career plan*, yang berarti bahwa pengembangan karier adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karier pribadi. Selain itu, menurut Handoko (2001:130) mengemukakan bahwa pengembangan karier merupakan upaya-upaya yang dilakukan seorang pribadi karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Dikatakan oleh Noe dalam Hartati (2013:139) bahwa pengembangan karier diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan klien dan pelanggan. Sementara menurut Nawawi dan Samsudin (1997: 289) pengembangan karier adalah

perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/ peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya. Menurut Kadarisman (2012:329) fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental, yang terjadi karena penambahan usia. Pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan seseorang dalam menjawab tantangan di masa mendatang. Menurut Darodjat (2015:82) pengembangan juga sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabatnya. Pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi. Adapun tujuan pengembangan karier menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:337) bahwa:

“Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi. Komitmen dalam program pengembangan karier dapat menunda keusangan dan sumber daya manusia yang memberatkan organisasi.”

Dari uraian diatas, dapat diartikan bahwa seseorang yang paling berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karier adalah dirinya sendiri.

Untuk itu, menurut Kadarisman (2012:338) seseorang yang ingin mendapatkan pengembangan karier harus mencari informasi tentang:

“(a) Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan darinya; (b) Sistem promosi apa yang berlaku dalam usahanya; (c) bila syarat harus mengikuti pelatihan, apakah pelatihan itu diadakan oleh organisasi, atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan itu; (d) apakah faktor keberuntungan berperan atau tidak dalam pengembangan karier; dan (e) mana yang lebih dominan dalam menentukan promosi, apakah prestasi kerja atau senioritas.”

Malayu Hasibuan (2009:72) memaparkan terdapat dua jenis pengembangan karier yang dikelompokkan menjadi: pengembangan secara informal dan formal, yaitu a) Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya; b) Pengembangan secara formal, yaitu karyawan ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis pengembangan karier yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam rangka memajukan kemampuannya yaitu pertama dengan cara informal seperti seorang *make up artist* yang mempelajari teknik-teknik terbaru dengan membaca buku atau artikel atau literatur lainnya atas dasar usaha sendiri sehingga kemampuannya dapat bertambah. Atau dengan cara formal, seperti seorang *make up artist* mengikuti kursus pada suatu lembaga pelatihan atau pendidikan khusus. Dengan cara mengikuti pendidikan formal untuk meraih gelar sarjana atau diploma misalnya dengan berkuliah di Universitas

Negeri Jakarta program studi Tata Rias atau dengan kursus di lembaga khusus rias Puspita Martha atau lainnya. Sehingga, seseorang yang mengembangkan dirinya dengan cara formal dapat lebih berkompeten dan menunjang kariernya dimasa depan.

Berdasarkan uraian diatas menurut Kadarisman (2012:30) dapat dikemukakan bahwa pengembangan terhadap pegawai antara lain melalui pengembangan kariernya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang diterjemahkan dari Fubrin J. Andrew dalam Nurjaman (2014:274) tujuan dan manfaat pengembangan karier, diantaranya yaitu:

“(1) Membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu; (2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan; (3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensinya; (4) Membuktikan tanggung jawab sosial; (5) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial; (6) Menggiatkan pemikiran jarak waktu yang panjang.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat dari pengembangan karier adalah untuk membantu seseorang dalam mencapai tujuan kariernya.

Adapun berikut merupakan indikator pengembangan karier yang digunakan untuk mengukur pengembangan karier *make up artist* menurut Handoko (2001:131) indikator tersebut mencakup hal-hal berikut: (1) Prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi. Misalnya, *make up artist* yang bekerja secara profesional dalam keadaan apapun merupakan suatu prestasi kerja. (2) *Exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal karena orang-orang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang

berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya. Misalnya, *make up artist* yang berprestasi baik yang bekerja di perusahaan kosmetik mendapatkan eksposur untuk menjadi supervisor. (3) Kesetiaan organisasional. Setia terhadap organisasi akan mempengaruhi kemajuan karier. Misal, *make up artist* yang mendedikasikan dirinya kepada suatu perusahaan akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja. (4) Mentor dan sponsor. Mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier sementara sponsor adalah orang yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karier. Misal, *make up artist* yang mendapat nominasi karyawan untuk mendapatkan pengembangan karier dari mentor dan sponsor. (5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Bila seseorang meningkatkan kemampuan, misal *make up artist* yang mengembangkan karier melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus, atau penambahan gelar, berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Dari uraian diatas, dapat pula disimpulkan bahwa pengembangan karier juga dapat dipengaruhi dari luar. Seperti, promosi kerja, pindah kerja, latihan, kursus, dan lain sebagainya yang dapat membantu seseorang untuk lebih berkembang.

## **2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan**

Pada penelitian ini memilih judul “Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja *Make up artist* (Studi Kasus pada Perusahaan Kosmetika Di DKI Jakarta)”. Penelitian yang relevan sebelumnya pernah dilakukan oleh Sany Maya R. yang berjudul “Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta”. Penelitian ini dikategorikan penelitian survey dengan instrumen berupa kuesioner. Penelitian ini memiliki hasil bahwa evaluasi pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain pernah dilakukan oleh Hesti (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Program Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Tenggara.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karier (perencanaan dan manajemen karier) di Dinas Pekerjaan Umum maka kinerja pegawai pada instansi tersebut akan semakin meningkat.

### **2.3 Kerangka Teoritik**

Seseorang dalam hidupnya memiliki tujuan yang ingin dicapai dan selalu merasa kurang puas terhadap apa yang diperolehnya saat ini. Keingintahuan dan ketidakpuasan tersebut memotivasi seseorang untuk berbuat lebih yaitu dengan bekerja. Begitu juga dengan perempuan, dengan meningkatnya perempuan dalam bekerja, secara tidak langsung mempengaruhi cara berpenampilan seorang perempuan. Berpenampilan menarik tentu memberikan rasa percaya diri bagi seorang perempuan. Sehingga, pekerjaan yang banyak digemari saat ini adalah bagian kecantikan. Terdapat banyak jenis usaha jasa kecantikan, salah satunya *make up artist* di perusahaan kosmetika.

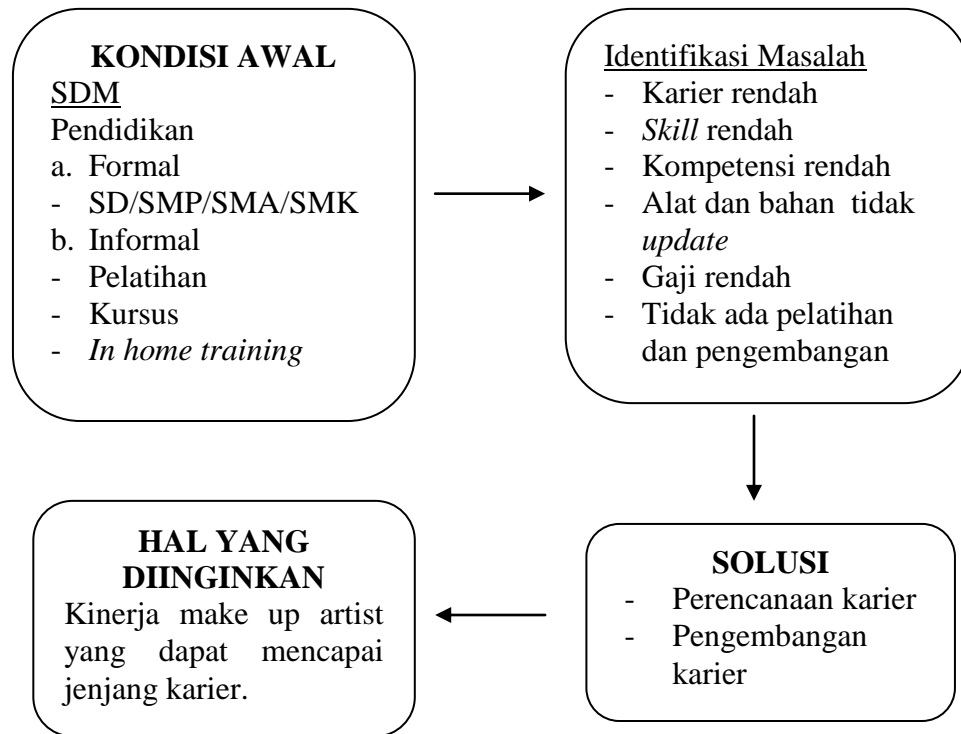
Bekerja disebuah perusahaan mempunyai tingkatan karier. Untuk itu, *make up artist* yang bekerja disebuah perusahaan memerlukan adanya pengembangan karier. Pengembangan karier sangat dibutuhkan oleh *make up artist* agar tujuan kariernya dapat tercapai. Adapun langkah yang dilakukan untuk pengembangan karier dengan cara perencanaan karier dan pengembangan karier itu sendiri.

Selain itu, untuk melihat hasil dari pengembangan karier tersebut berhasil atau tidak, dibutuhkan penilaian kinerja karyawan (*make up artist*) agar pengembangan karier yang dilakukan dapat terukur. Berikut merupakan skema Hubungan pengembangan karier terhadap kinerja makeup artist.



**Bagan 2.1 Skema Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja *Make up artist***

Dari bagan di atas, dapat dikembangkan skema seperti berikut.



**Bagan 2.2 Skema Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Ho : Tidak terdapat hubungan positif antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*.

Ha : Terdapat hubungan positif antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* yang bekerja sebagai karyawan di beberapa perusahaan kosmetik di DKI Jakarta.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2017- Januari 2018 di 4 (empat) perusahaan kosmetik yang memiliki *make up artist* sebagai karyawan, yaitu:

- 1) La Tulip : PT Rembaka Jl. Raden Saleh no. 48 Cikini, Jakarta Pusat.
- 2) Purbasaari : PT Gloria Origita Cosmetics Jl. Ciputat Raya no. 19e.
- 3) Sephora : PT MAP Sahid Sudirman Center Lt.38 Jl. Jendral Sudirman Kav 86, Jakarta Pusat.
- 4) Wardah : PT Paragon Jl. Swadharma Raya No. 60, Kampung Baru III, Ulujami, Pesanggrahan.

#### **3.3 Metode Penelitian**

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi

variabel, yaitu variabel bebas (pengembangan karier) dan variabel terikat (kinerja *make up artist*).

### 3.4 Populasi dan Sampel

Agar pengambilan populasi mendekati ketepatangunaan parameter populasi, maka populasi penelitian ini mempunyai ciri yaitu *make up artist* yang bekerja di 4 (empat) perusahaan kosmetik yang bekerja sebagai karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012:126) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Adapun berikut penjabaran dari populasi dan sampel.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel**

No.	Perusahaan Kosmetik	Populasi	Sampel
1.	PT Rembaka (La Tulipe)	10 orang	10 orang
2.	PT GOC (Purbasari)	7 orang	7 orang
3.	PT MAP (Sephora)	7 orang	7 orang
4.	PT Paragon (Wardah)	7 orang	7 orang
TOTAL			31 orang

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang diperoleh dengan menyebarkan

pertanyaan kepada responden secara langsung. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik angket (kuesioner) yang harus diisi oleh responden.

### **3.5.1 Instrumen Variabel Terikat Y (Kinerja)**

#### **3.5.1.1 Definisi Konseptual**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh kinerja karyawan (*make up artist*).

#### **3.5.1.2 Definisi Operasional**

Menurut Hasibuan (2009:24) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

#### **3.5.1.3 Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen penelitian berfungsi untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor pernyataan positif dan negatif yang akan disebar. Kisi-kisi instrumen penelitian tersebut juga memberikan informasi mengenai butir pernyataan yang valid dan butir pernyataan yang *drop* setelah instrumen disebar.

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja**

Aspek	Indikator	Nomor Soal		Jumlah Soal
		Positif	Negatif	
Kinerja	Kerja Sama	20, 22		2
	Tanggung Jawab	8, 12, 13	14	4
	Kedisiplinan	6, 10, 15		3
	Sikap	2, 3, 9		3
	Kreativitas	1, 19, 23		3
	Kejujuran	4, 11		2
	Inisiatif	17, 26		2
	Keandalan	7, 18		2
	Kesetiaan	16	5	2
	Kepemimpinan	21, 24, 25		3
Jumlah Item				26

### 3.5.1.4 Jenis Instrumen

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian besar. Bagian pertama merupakan identitas responden. Bagian kedua berisi pernyataan tertutup yang bertujuan untuk menguji kinerja *make up artist* sebagai karyawan. Kinerja *make up artist* tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Alternatif jawaban telah disediakan untuk mengisi tiap butir pernyataan dalam instrument penelitian. Dari empat alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 sampai 4 sesuai dengan tingkat jawaban. Angket ini telah dimodifikasi dengan menghilangkan unsur netral atau ragu-ragu.

**Tabel 3.3 Penilaian dengan Skala *Likert***

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### 3.5.1.5 Pengujian Validitas dan Penghitungan Realibilitas

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ari Kunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang diukur serta mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Sebelum instrumen digunakan terlebih dahulu diuji cobakan kepada 15 responden di luar sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis butir, untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang dengan nilai X dan skor total dipandang dengan nilai Y. Selanjutnya hasil uji coba ini dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Sugiyono (2010:356) sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = jumlah sampel

$\sum xy$  = jumlah perkalian x dan y

$\sum x^2$  = kuadrat dari x

$\sum y^2$  = kuadrat dari y

Hasil dari analisis ini dikonsultasikan dengan (r tabel) yaitu pada taraf signifikan 5%. Pernyataan dikatakan valid jika koefisien korelasi yang diperoleh (r hitung) lebih besar atau sama dengan angka koefisien korelasi pada (r tabel). Sebaliknya, jika (r hitung) lebih kecil daripada (r tabel) maka butir soal tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Perhitungan reabilitas dilakukan dengan SPSS 15.0 dengan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan pengambilan keputusan uji reabilitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika Cronbach Alpha  $> 0.60$ , maka kuesioner yang diuji reliabel.
- b. Jika Cronbach Alpha  $< 0.60$ , maka kuesioner yang diuji tidak reliabel.

### 3.5.1.6 Hasil Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka jumlah butir soal valid untuk variabel kinerja adalah sebanyak 26 butir soal, sedangkan 4 butir soal lain drop. Reliabilitas untuk instrument variabel kinerja adalah sebesar 0,954 yang artinya

reliabilitas untuk instrumen kinerja sangat tinggi (proses perhitungan pada lampiran 4 halaman 70). Tabel interpretasi nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Reliabilitas**

<b>Besarnya Nilai R</b>	<b>Interpretasi</b>
0.00 – 0.199	Sangat tidak andal
0.20 – 0.399	Tidak andal
0.40 – 0.599	Kurang andal
0.60 – 0.799	Andal
0.80 – 1.00	Sangat Andal

### **3.5.2 Instrumen Variabel Bebas X (Pengembangan Karier)**

#### **3.5.2.1 Definisi Konseptual**

Pengembangan karier adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang atau organisasi dengan cara melakukan berbagai macam upaya untuk mencapai tujuan dalam kariernya.

#### **3.5.2.2 Definisi Operasional**

Menurut Handoko (2001:130) mengemukakan bahwa pengembangan karier merupakan upaya-upaya yang dilakukan seorang pribadi karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Adapun pengembangan karier terdiri dari: perencanaan karier dan pengembangan karier.

#### **3.5.2.3 Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen penelitian berfungsi untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor pernyataan positif dan negatif yang akan disebar. Kisi-kisi instrumen penelitian tersebut juga memberikan informasi mengenai butir pernyataan

yang valid dan butir pernyataan yang *drop* setelah instrumen disebar. Angket ini telah dimodifikasi dengan menghilangkan unsur netral atau ragu-ragu.

**Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Pengembangan Karier**

Aspek	Indikator	Nomor Soal		Jumlah Soal
		Positif	Negatif	
Perencanaan Karier	Menilai Diri Sendiri	6, 8		2
	Menetapkan Tujuan Karier	4, 7, 9		3
	Menyiapkan Rencana	1, 3		2
	Melaksanakan Rencana	2, 5, 10		3
Pengembangan Karier	Prestasi Kerja	12,15, 23		3
	Eksposur	19, 20		2
	Kesetiaan Organisasional	14	22	2
	Mentor dan Sponsor	13, 18		2
	Kesempatan untuk Tumbuh	11, 17, 21	16	4
<b>Jumlah Item</b>				<b>23</b>

### 3.5.2.4 Jenis Instrumen

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian besar. Bagian pertama merupakan identitas responden. Bagian kedua berisi pertanyaan tertutup yang bertujuan untuk menguji pengembangan karier *make up artist* sebagai karyawan di perusahaan kosmetik. Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari angket yang telah diisi oleh *make up artist* dan dinyatakan dalam skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, menurut Sugiyono (2013:60) variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan. Alternatif jawaban telah disediakan untuk mengisi tiap butir pernyataan dalam



instrumen penelitian. Dari empat alternative jawaban tersebut diberi nilai 1 sampai 4 sesuai dengan tingkat jawaban.

**Tabel 3.6 Penilaian dengan Skala *Likert***

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor Pernyataan Positif</b>	<b>Bobot Skor Pernyataan Negatif</b>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### **3.5.2.5 Pengujian Validitas dan Penghitungan Reabilitas**

Untuk menentukan kelayakan tiap butir instrument, sebelum dilakukan penelitian kuesioner harus melewati tahap uji instrumen. Uji instrument terdiri dari dua macam, yaitu validitas dan reliabilitas.

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Ari Kunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Sebelum instrumen digunakan terlebih dahulu diuji cobakan kepada 15 orang responden diluar sampel. Selanjutnya hasil uji coba ini dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam

Sugiyono (2010:356). Hasil dari analisis ini dikonsultasikan dengan (r tabel) yaitu pada taraf signifikan 5%. Pernyataan dikatakan valid jika koefisien korelasi yang diperoleh (r hitung) lebih besar atau sama dengan angka koefisien korelasi pada (r tabel). Sebaliknya, jika (r hitung) lebih kecil daripada (r tabel) maka butir soal tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang Perhitungan reabilitas dilakukan dengan tabulasi hasil uji coba kemudian menghitung hasil variasi setiap butir pernyataan dan menghitung varians total, kemudian dimasukkan kedalam rumus *Alpha Cronbach*.

Koefisien reabilitas instrumen diperoleh dari perhitungan koefisien *Alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan reliable apabila mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Dengan pengambilan keputusan uji reabilitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika Cronbach Alpha  $> 0.60$ , maka kuesioner yang diuji reliabel.
- b. Jika Cronbach Alpha  $< 0.60$ , maka kuesioner yang diuji tidak reliabel.

### 3.5.1.6 Hasil Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka jumlah butir soal untuk variabel pengembangan karier adalah sebanyak 23 soal, sedangkan 4 butir soal lain drop. Reliabilitas untuk instrument variabel pengembangan karier adalah sebesar 0.946, yang artinya reliabilitas untuk instrumen pengembangan karier sangat tinggi (proses perhitungan pada lampiran 4 halaman 70). Tabel interpretasi nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.7 Interpretasi Nilai Reliabilitas**

Besarnya Nilai R	Interpretasi
0.00 – 0.199	Sangat tidak andal
0.20 – 0.399	Tidak andal
0.40 – 0.599	Kurang andal
0.60 – 0.799	Andal
0.80 – 1.00	Sangat Andal

## 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul dengan menggunakan teknik analisis data statistik. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan :

### 3.6.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis data terdapat tahap uji persyaratan analisis data. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan uji normalitas dan uji linearitas regresi. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil bersal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Regresi Y atas X berdistribusi normal

atau tidak. Pengujian di lakukan terhadap taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan apabila data merupakan data tunggal atau frekuensi tunggal, bukan data dalam distribusi frekuensi kelompok.

Dengan hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0$  : data berdistribusi normal

$H_a$  : data tidak berdistribusi normal

Dengan criteria pengujian tolak  $H_0$  jika P value (signifikansi)  $< 0,05$  dan terima  $H_0$  jika P value (signifikansi)  $> 0,05$

### 3.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan linear apabila signifikan kurang dari 0.05 atau kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinearan adalah nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka pengaruh variabel linear.

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = harga konstan atau bila harga  $X = 0$

b = koefisien regresi atau bilangan koefisien predictor

X = nilai variabel predictor atau nilai variabel independen

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka data berpola linear. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka data tidak berpola linear.

### 3.6.3 Koefesien Korelasi

Untuk menghitung koefesien korelasi digunakan rumus *Product Moment Pearsons's Correlation*, dengan menggunakan program SPSS dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefesien korelasi antara variabel x dan y

$N$  = jumlah sampel

$\sum xy$  = jumlah perkalian x dan y

$\sum x^2$  = kuadrat dari x

$\sum y^2$  = kuadrat dari y

Korelasi linear positif, yaitu perubahan salah satu nilai variabel diikuti perubahan nilai variabel yang lainnya secara teratur dengan arah berlawanan. Jika variabel X mengalami kenaikan, maka variabel Y akan turun. Dan jika variabel X mengalami penurunan, maka variabel Y akan naik. Apabila nilai koefesien mendekati +1 (positif satu) berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi linear positif yang kuat.

Korelasi linear negatif, yaitu jika perubahan salah satu nilai variabel diikuti perubahan nilai variabel lainnya secara teratur dengan arah berlawanan. Jika variabel X mengalami kenaikan, maka variabel Y akan turun. Jika variabel X mengalami penurunan, maka variabel Y akan naik. Apabila nilai koefisien mendekati -1 (negatif satu) maka pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi linear negatif yang kuat.

Menurut Prof. Sugiyono, berikut adalah Interpretasi angka korelasi, yaitu

0-0.199	: Sangat Lemah
0.20- 0.399	: Lemah
0.40- 0.599	: Sedang
0.60-0.799	: Kuat
0.80-1.00	: Sangat Kuat

### 3.6.4 Uji Regresi Linearitas Sederhana

#### 3.6.4.1 Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen atau tidak (Martono, 2010:269). Menggunakan perhitungan SPSS 15.0 dengan kriteria pengujian:

1. Nilai p value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi tidak signifikan).
2. Nilai p value  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan).

### 3.6.4.2 Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Berikut rumus regresi lineartias sederhana.

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 3.6.5 Uji Determinasi

Dilanjutkan dengan uji korfisien determinasi untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel pengembangan karier terhadap kinerja *make up artist*. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = besarnya koefisien diterminan atau penentu

$r$  = koefisien korelasi

### 3.7 Hipotesis Statistika

Menurut Ari Kunto (2008:273) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berpikir. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis statistik dari penelitian ini merupakan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_y = 0$$

$$H_a : \rho_y > 0$$

1.  $H_0 : = 0$ , tidak terdapat hubungan antara variabel X (Pengembangan Karier) dan variabel Y (Kinerja *Make Up Artist*)
2.  $H_a : p > 0$ , terdapat hubungan positif antara variabel X (Pengembangan Karier) dan variabel Y ( Kinerja *Make Up Artist*).



## BAB IV

### PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian ini bermaksud untuk mengetahui gambaran umum yang didapatkan dari hasil pengolahan data dua variabel penelitian yang berjudul *Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja Make up artist (Studi Kasus pada Perusahaan Kosmetik di DKI Jakarta)*. Variabel pertama adalah variabel bebas (X) yaitu pengembangan karier dan variabel kedua adalah variabel terikat (Y) yaitu kinerja *make up artist*. Data yang didapat berasal dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 31 kuesioner dengan jumlah butir soal 49 butir, dengan rincian 23 butir soal untuk variabel X dan 26 butir soal untuk variabel Y. Kuesioner tersebut disebarkan kepada 31 responden yaitu *make up artist* yang bekerja sebagai karyawan di 4 perusahaan kosmetik di DKI Jakarta.

##### 4.1.1 Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan data responden yang didapat pada penelitian, dapat diketahui bahwa responden adalah *make up artist* yang bekerja di 4 perusahaan kosmetik. Dengan rincian sebagai berikut

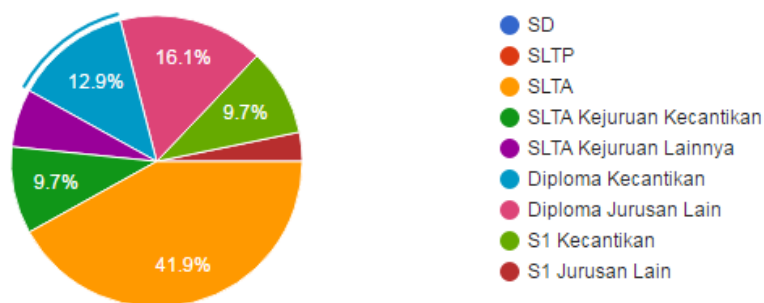
**Tabel 4.1 Perusahaan dan Jumlah Responden**

<b>Perusahaan Kosmetik</b>	<b>Jumlah Responden</b>
PT Rembaka (La Tulipe)	10 Orang
PT Paragon (Wardah)	7 Orang
PT GOC (Purbasari)	7 Orang
PT MAP (Sephora)	7 Orang
TOTAL	31 Orang

Responden didominasi oleh perempuan sebanyak 26 orang dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 5 orang. Dengan rentan umur responden adalah umur 19-48 tahun. Adapun rata-rata pendidikan terakhir yang ditempuh *make up artist* adalah lulusan SLTA sebanyak 13 orang. Dan selebihnya dapat dilihat dari diagram berikut.

#### Pendidikan Terakhir

31 responses



**Gambar 4.1 Diagram Persebaran Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan diagram di atas, sebanyak 41,9% yaitu 13 responden adalah lulusan SLTA, dilanjutkan lulusan diploma jurusan lain sebanyak 16,1% yaitu 5 responden, lalu lulusan diploma kecantikan sebesar 12,9% yaitu 4 responden. Selain itu, lulusan S1 kecantikan dan SLTA jurusan kecantikan memiliki persentase yang sama sebanyak 9,7% yaitu masing-masing 3 responden. SLTA jurusan lain 6,5% yaitu 2 responden dan 3,2% adalah S1 jurusan lain yaitu sebanyak 1 responden.

Adapun terdapat 10 responden yang memiliki pengalaman kursus di beberapa tempat yang berbeda. Dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Pengalaman Kursus dan Lama Kursus**

<b>Pengalaman Kursus</b>	<b>Lama Kursus</b>	<b>Responden</b>
Kursus Make Up	3 bulan	1 orang
Sanggar Rias Rumah Bunga	2 tahun	1 orang
Private MUA	1 hari	2 orang
Make Over School		1 orang
Jhony Andrean	3 bulan	1 orang
LSK Tata Kecantikan	28 hari	3 orang
LSK Tata Kecantikan	14 hari	1 orang

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui terdapat 1 responden yang memiliki pengalaman kursus make up selama 3 bulan, 1 responden yang memiliki pengalaman kursus di Sanggar Rias Rumah Bunga selama 2 tahun, 2 responden yang memiliki pengalaman kursus *private make up* selama 1 hari, 1 responden yang memiliki pengalaman kursus di Make Over School, 1 responden yang memiliki pengalaman kursus di Jhony Andrean selama 3 bulan, dan terdapat 3 responden yang memiliki pengalaman kursus di LSK Tata Kecantikan selama 28 hari serta 1 responden memiliki pengalaman kursus di LSK Tata Kecantikan selama 14 hari.

Adapun karier *make up artist* pada empat perusahaan memiliki jenjang karier yang berbeda. Seperti pada La Tulipe terdapat empat jenjang karier dimulai dari *make up artist junior*, *make up artist senior*, *koordinator make up artist*, *supervisor*; pada Sephora juga terdapat empat jenjang karier yaitu *beauty advisor*, *make up artist*, *supervisor*, *store manager*; pada Wardah terdapat *make up artist* dan *koordinator make up artist*; sementara pada purbasari terdapat *make up artist* dan *supervisor*. Dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Jenjang Karier *Make Up Artist***

<b>No.</b>	<b>Perusahaan</b>	<b>Jenjang Karier</b>
1.	La Tulipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Make up artist junior</i></li> <li>- <i>Make up artist senior</i></li> <li>- Koordinator <i>make up</i> artist</li> <li>- Supervisor</li> </ul>
2.	Purbasari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Make up artist</i></li> <li>- Supervisor</li> </ul>
3.	Wardah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Make up artist freelance</i></li> <li>- <i>Make up artist</i></li> <li>- Koordinator <i>make up</i></li> </ul>
4.	Sephora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Beauty advisor</i></li> <li>- <i>Make up artist</i></li> <li>- Supervisor</li> <li>- <i>Store manager</i></li> </ul>

#### **4.1.2 Deskripsi Data Kinerja *Make up artist* (Variabel Y)**

Kinerja *make up artist* memiliki 26 butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Kinerja memiliki 10 indikator penilaian yaitu kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, sikap, kreativitas, kejujuran, inisiatif, keandalan, kesetiaan, dan kepemimpinan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan nilai skor minimum untuk kinerja *make up artist* adalah sebesar 83, sedangkan nilai skor maksimum sebesar 100, dengan jumlah total skor sebesar 2890, rata-rata 93,23 dengan range 17, standar deviasi 4,70255 dan varian 22,114. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel 4.4 Deskripsi Data Kinerja *Make Up Artist***

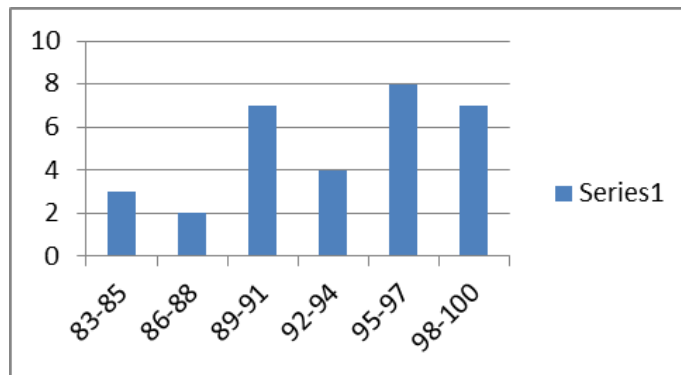
<b>Kinerja <i>Make Up Artist</i></b>	
N	31
Range	17
Minimum	83
Maksimum	100
Sum	2890
Mean	93,23
Std. Deviasi	4,70255
Varian	22,114

Sebaran frekuensi nilai Kinerja *Make up artist* dapat dilihat pada tabel di bawah (perhitungan pada lampiran 5 halaman 71)

**Tabel 4.5 Sebaran Frekuensi Kinerja *Make Up Artist***

<b>Kelas Interval</b>	<b>Absolut</b>	<b>Relatif%</b>	<b>Kumulatif</b>
83-85	3	9.677419	3
86-88	2	6.451613	5
89-91	7	22.58065	12
92-94	4	12.90323	16
95-97	8	25.80645	24
98-100	7	22.58065	31

Dapat diketahui dari hasil sebaran frekuensi di atas bahwa sebaran frekuensi terbanyak untuk kinerja *make up artist* berada pada nilai 95-97 sebanyak 8 orang, diikuti nilai 89-91 dan 98-100 masing-masing sebanyak 7 orang, 92-94 sebanyak 4 orang, 83-85 sebanyak 3 orang, dan 86-88 sebanyak 2 orang. Untuk lebih mudahnya dapat dilihat pada diagram di bawah ini.



**Gambar 4.2 Diagram Sebaran Frekuensi Kinerja *Make up artist***

Dari 26 butir soal dilakukan penghitungan jumlah rata-rata skor per indikator dan dapat diketahui bahwa nilai skor rata-rata tertinggi berada pada indikator sikap dengan rata-rata skor 118,3 atau 10,6%, dilanjutkan dengan indikator kerja sama dengan rata-rata skor 117,5 atau 10,5%, kejujuran 115 atau 10,3%, kesetiaan 114,5 atau 10,2%, keandalan 110,5 atau 9,9%, tanggung jawab dan kreativitas 110 atau 9,8%, inisiatif 108,5 atau 9,7%, serta nilai skor rata-rata terkecil berada pada indikator kedisiplinan dan kepemimpinan yaitu sebesar 107 atau 9,6%. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa indikator-indikator pada kinerja memiliki rata-rata skor yang tidak terpaut jauh yang artinya seluruh indikator memiliki peran yang hampir sama untuk mencapai kinerja.

**Tabel 4.6 Perhitungan Skor Rata-Rata Per Indikator Kinerja *Make Up Artist***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Skor</b>	<b>Jumlah Butir Pertanyaan</b>	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kinerja	- Kerja Sama	235	2	117,5	10,5%
	- Tanggung Jawab	440	4	110	9,8%
	- Kedisiplinan	321	3	107	9,6%
	- Sikap	355	3	118	10,6%
	- Kreativitas	329	3	110	9,8%
	- Kejujuran	230	2	115	10,3%
	- Inisiatif	217	2	108,5	9,7%
	- Keandalan	221	2	110,5	9,9%
	- Kesetiaan	229	2	114,5	10,2%
	- Kepemimpinan	321	3	107	9,6%
	<b>TOTAL</b>		26	1118	100%

#### 4.1.3 Deskripsi Data Pengembangan Karier (Variabel X)

Pengembangan karier memiliki 23 butir pernyataan dalam instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengembangan karier memiliki 2 indikator atau aspek. Indikator pertama adalah perencanaan karier, yang meliputi menilai diri sendiri, menetapkan tujuan karier, menyiapkan rencana, dan melaksanakan rencana. Indikator kedua adalah pengembangan karier meliputi prestasi kerja, eksposur, permintaan berhenti, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, serta kesempatan untuk tumbuh.

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, didapatkan nilai skor minimum untuk pengembangan karier sebesar 76 dan nilai skor maksimum sebesar 91 dengan total skor 2564, rata-rata 82,71 dengan range 15, standar deviasi 3,2984 dan varians 10,880. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel 4.7 di bawah ini.

**Tabel 4.7 Deskripsi Data Pengembangan Karier**

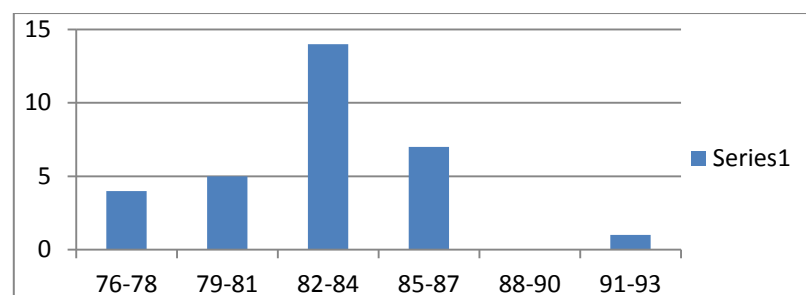
<b>Pengembangan Karier</b>	
N	31
Range	15
Minimum	76
Maksimum	91
Sum	2564
Mean	82,71
Std Deviasi	3,2984
Varians	10,880

Sebaran frekuensi nilai pengembangan karier dapat dilihat pada tabel di bawah (perhitungan pada lampiran 5 halaman 71)

**Tabel 4.8 Sebaran Frekuensi Pengembangan Karier**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Absolut</b>	<b>Relatif%</b>	<b>Kumulatif</b>
76-78	4	13.33333	4
79-81	5	16.66667	9
82-84	14	46.66667	23
85-87	7	23.33333	30
88-90	0	0	30
91-93	1	3.225806	31

Dapat diketahui dari hasil sebaran frekuensi di atas bahwa sebaran frekuensi terbanyak untuk pengembangan karier berada pada nilai 82-84 sebanyak 14 orang, diikuti nilai 85-87 sebanyak 7 orang, nilai 79-81 sebanyak 5 orang, nilai 76-78 sebanyak 4 orang, dan nilai 91-93 sebanyak 1 orang. Untuk lebih mudahnya dapat dilihat pada diagram di bawah ini.

**Gambar 4.3 Diagram Sebaran Frekuensi Pengembangan Karier**



Dari 23 butir pernyataan, dilakukan perhitungan jumlah rata-rata skor per indikator yang dapat diketahui bahwa nilai skor rata-rata tertinggi berada pada sub indikator menetapkan tujuan karier dengan rata-rata skor 116 atau 12,13%, dilanjutkan dengan prestasi kerja 114 atau 11,92%, kesetiaan organisasional 109,5 atau 11,45%, melaksanakan rencana 108,3 atau 11,33%, menyiapkan rencana 107,5 atau 11,24%, mentor dan sponsor 101,5 atau 10,61%, eksposur 100,5 atau 10,50%, menilai diri sendiri 100 atau 10,46%, dan nilai skor rata-rata terkecil berada pada sub indikator kesempatan untuk tumbuh sebesar 99 atau 10,36%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9 Perhitungan Skor Rata-Rata Per Indikator Pengembangan Karier**

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Butir Soal	Rata-Rata Skor	Persentase%
Perencanaan Karier	- Menilai diri sendiri	200	2	100	10,46%
	- Menetapkan tujuan karier	348	3	116	12,13%
	-Menyiapkan rencana	215	2	107,5	11,24%
	-Melaksanakan Rencana	325	3	108,3	11,33%
Pengembangan Karier	-Prestasi kerja	342	3	114	11,92%
	-Eksposur	201	2	100,5	10,50%
	-Kesetiaan organisasional	219	2	109,5	11,45%
	-Mentor dan sponsor	203	2	101,5	10,61%
	-Kesempatan untuk tumbuh	396	4	99	10,36%
TOTAL			23	956,3	100%

## 4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data

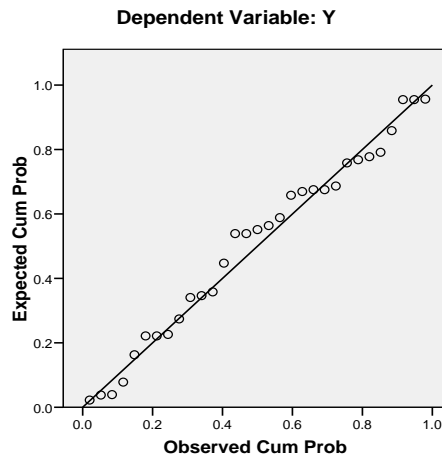
### 4.2.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang didapat berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian normalitas adalah jika nilai taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka dinyatakan data berdistribusi normal. Hasil rangkuman uji normalitas yang dihitung menggunakan program SPSS 15.0.

**Tabel 4.10 Kolmogorov Smirnov Test**

No.	Variabel	N	Alpha	P Value	Keputusan	Keterangan
1.	Pengembangan Karier	31	0,05	0,693	Ho Diterima	Normal
2.	Kinerja <i>Make up artist</i>	31	0,05	0,729	Ho Diterima	Normal

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (P Value) variabel X (pengembangan karier) adalah 0,693 sehingga nilai signifikansi variabel X lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sedangkan nilai signifikansi (P Value) untuk variabel Y (kinerja *make up artist*) sebesar 0,729 sehingga nilai signifikansi variabel Y lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. P-P plot untuk data dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 4.4 P-P Plot**

Titik-titik data pada P-P Plot yang mengikuti garis dan tersebar disekitaran garis menandakan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.2.2 Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas selanjutnya dilakukan uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bersifat linear atau tidak. Uji Linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 15.0. Hasil uji linearitas dapat dilihat dari tabel anova di bawah ini.

**Tabel 4.11 Tabel Anova**

<b>Model</b>	<b>Sig</b>
Kinerja*Peng.Karier	0,777

Taraf signifikansi dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi deviasi lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikasi deviasi sebenarnya adalah 0,777. Artinya, taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data berpola linear.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1.  $H_0 : p = 0$ , tidak terdapat hubungan antara variabel X (pengembangan karier) dan variabel Y (kinerja *make up artist*).
2.  $H_0 : p > 0$ , terdapat hubungan positif antara variabel X (pengembangan karier) dan variabel Y (kinerja *make up artist*).

Teknik analisis data yang digunakan adalah perhitungan korelasi *product moment*. Perhitungan ini digunakan untuk menentukan hubungan dan mencari koefisien korelasi ( $r$ ) antara dua gejala interval, yaitu pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 15.0 untuk menguji korelasi, hasil dari perhitungan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.12 Correlation Test**

Variabel	N	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)
Kinerja <i>Make up artist</i>	31	0,737	0,000
Pengembangan Karier	31	0,737	0,000

Correlation is significant at the 0,01 level

Bedasarkan perhitungan koefisien korelasi pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* sebesar 0,737 dengan taraf signifikansi 0,01, yang berarti hubungan pengembangan karier terhadap kinerja *make up artist* cukup tinggi.

Dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yaitu uji signifikansi. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 15.0 untuk menghitung korelasi dan regresi, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Regresi Pengembangan Karier dengan Kinerja *Make Up Artist***

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Persamaan Garis	P Value
Constan Peng. Karier	0,737	0,543	$Y = 6.298 + 1.051X$	0,000

Analisis Regresi linear sederhana terhadap data penelitian anatara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 1.051 dan menghasilkan kostanta sebesar 6.298 berdasarkan penjelasan tersebut maka persamaan garis regresi antara hubungan pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* (studi kasus pada perusahaan kosmetika di DKI Jakarta) adalah  $Y = 6.298 + 1.051X$ . Persamaan garis regresi tersebut menandakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pengembangan karier, maka nilai kinerja *make up artist* akan bertambah sebesar 1.051.

Hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan koefisien konstanta sebesar 6.298 dan nilai signifikasi 0,000. Koefisien slope pengembangan karier sebesar 1.051 dan nilai signifikasi 0,000. Maka dengan demikian keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya hubungan pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* (studi kasus pada perusahaan kosmetika di DKI Jakarta) memiliki arah yang signifikan. Sedangkan koefisien slope nilai  $P \text{ Value} < 0,05$  maka disimpulkan menolak  $H_0$  yang berarti koefisien pengembangan karier signifikan dalam memprediksi kinerja *make up artist*.

Dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $K_p$  sebesar 54,3% yang artinya sumbangan

pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* sebesar 54,3%, dan 45,7% di pengaruhi oleh faktor- faktor penentu lainnya. (proses perhitungan pada lampiran 15 halaman 81).

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penjelasan yang di uraikan diatas, penelitian mengenai pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* berhasil menguji hitpotesis yang telah di buat pada bab sebelumnya. Bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti (2017) yang berjudul *Pengaruh Pelaksanaan Program Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Tenggara*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karier (perencanaan dan manajemen karier) di Dinas Pekerjaan Umum maka kinerja pegawai pada instansi tersebut akan semakin meningkat.

Penelitian ini merupakan penelitian survey, sehingga data yang didapat merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini bertempat di 4 perusahaan kosmetika di DKI Jakarta. Responden pada penelitian ini adalah *make up artist* yang bekerja sebagai karyawan di 4 perusahaan kosmetika sebanyak 31 responden.

Kinerja *make up artist* (variabel Y) pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 indikator yaitu kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, sikap, kreativitas, kejujuran, inisiatif, keandalan, kesetiaan, kepemimpinan. Dari hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuesioner variabel Y, diketahui skor minimum untuk kinerja *make up artist* adalah sebesar 83 dan skor maksimum adalah sebesar 100. Dengan sebaran frekuensi terbanyak ada pada nilai 95-97 yaitu sebesar 8 orang.

Sementara pengembangan karier (variabel X) pada penelitian ini diukur menggunakan dua indikator yaitu perencanaan karier dan pengembangan karier. Adapun sub indikator dari perencanaan karier adalah menilai diri sendiri, menetapkan tujuan karier, menyiapkan rencana, dan melaksanakan rencana. Sedangkan sub indikator dari pengembangan karier adalah prestasi kerja, eksposur, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh. Dari hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuesioner variabel X, diketahui skor minimum untuk pengembangan karier adalah sebesar 76 dan skor maksimum adalah sebesar 91. Dengan sebaran frekuensi terbanyak ada pada nilai 82-84 yaitu sebanyak 14 orang.

Hasil perhitungan uji normalitas didapatkan nilai signifikasi (*P Value*) variabel X ( pengembangan karier ) sebesar 0,693 sehingga nilai signifikasi variabel X lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sedangkan untuk nilai signifikasi (*P Value*) untuk variabel Y (kinerja *make up artist*) sebesar 0,729 lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Untuk uji linearitas berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, taraf signifikasi dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikasi lebih dari 0,05. Berdasarkan

hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi deviasi sebesar 0,777 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya data berpola linear.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, bahwa pengujian hipotesis penguji berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist*. Hasil analisis data menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) 0,737 dengan taraf signifikansi 0,01 yang artinya terdapat hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* yang bersifat tinggi. Nilai signifikansi atau  $p$  value 0,000. Koefisien pengembangan karier sebesar 1.051 dan nilai signifikansi 0,000.

Hasil perhitungan persamaan regresi linear adalah  $Y = 6.298 + 1.051X$  persamaan garis regresi tersebut menandakan konstanta sebesar 6.298 yang berarti nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 6.298 bahwa setiap penambahan sebesar 1% nilai pengembangan karier, maka nilai kinerja *make up artist* akan bertambah sebesar 1.051. Koefisien regresi yang bernilai positif menandakan bahwa arah hubungan variabel  $x$  dan  $y$  adalah positif.

Dilanjutkan koefisien determinasi untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $K_p$  sebesar 54,3% yang artinya sumbangan pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* (studi kasus pada perusahaan kosmetika di DKI Jakarta) adalah sebesar 54,3% dan 45,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua variabel yang meliputi variabel X yaitu pengembangan karier dan variabel Y yaitu kinerja *make up artist*. Adapun data dari kedua variabel berdistribusi normal dan berpola linear serta terdapat hubungan yang kuat, signifikan, dan positif antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* (studi kasus pada perusahaan kosmetika di DKI Jakarta) dengan nilai  $r$  sebesar 0,737. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 6.298 + 1.051X$  dapat diketahui bahwa setiap penambahan 1% nilai pengembangan karier maka nilai kinerja *make up artist* akan bertambah sebesar 1.051. Pengembangan karier menyumbangkan 54,3% pengaruhnya kepada kinerja *make up artist*.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan, penelitian ini memiliki implikasi terhadap *make up artist* yang bekerja sebagai karyawan dan atasan pada perusahaan bahwa pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* bisa lebih besar didapatkan apabila *make up artist* dapat melaksanakan indikator-indikator yang tertera pada bab sebelumnya dengan lebih baik dimaksimalkan dengan atasan pada perusahaan yang lebih memperhatikan pengembangan karier pada karyawannya (*make up artist*). Karena, pengembangan karier sangat mempengaruhi kinerja *make up artist*. Artinya, pengembangan karier dan kinerja *make up artist* memiliki kaitan yang erat, sehingga penting dilakukan agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai

### 5.3 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut.

1. Untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengembangan karier dan kinerja *make up artist* sehingga dapat lebih memberikan pengetahuan dan wawasan kepada *make up artist*, pembaca, mahasiswa, ataupun masyarakat luas.
2. Mengetahui pentingnya pengembangan karier untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga, pembaca, mahasiswa, *make up artist* dan bahkan masyarakat luas dapat mengikuti indikator-indikator yang terdapat pada pengembangan karier dan kinerja *make up artist*.
3. Pengembangan karier harus dilakukan semaksimal oleh *make up artist* itu sendiri dan dapat dimaksimalkan oleh atasan pada perusahaan di mana *make up artist* tersebut bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. G. Eka Wenats, dkk. 2012. *Integrated Marketing Communication: Komunikasi Pemasaran di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anpasuha. 2017. *Make Up "911" Tips dan Trik Riasmu Dalam Memo Saku*. Jakarta: PT Alkemis Diki Tee.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang
- Dyah H.P. dan Teguh S.P. 2006. *Advertising that Sells Dwi Sapta*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ulung, Gagah. 2010. *How To Be a Make up artist*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indonesia Finance Today. *Indonesia Lahan Subur Industri Kosmetik*. Jakarta: Kementrian Perindustrian.
- Jauhari Hafiz, Badia P., Agustina H. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention)*. Palembang: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIII No. 02.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Matondang, Zulfikli. 2009. *Validitas dan Reabilitas Suatu Instrumen Penelitian*. Medan: Jurnal Tabularasa PPS UNIMED vol. 6 No. 1, Juni 2009.

- Moekijat. 1986. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Karyawan*. Bandung: Remaja Karya CV.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurjaman, Kadar. 2012. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nurzaman, Retno Kurnia. *Pengaruh Kemampuan Wirausaha dan Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha pada Restoran Sindang Reret Cabang Surapati Bandung*. Depok.
- Oktavia, Nur Hamidah. 2015. *Trend Make Up di Kalangan Mahasiswi Surabaya*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Paningkiran, Halim. 2013. *Make-up Karakter untuk Televisi & Film*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Puspa, Camerina. 2013. *Broadcast Make Up*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rahayu, Tyas Rahayu. 2012. *Tugas Jurnal Manajemen Karier Perencanaan dan Pengembangan Karier Menuju Kebebasan Finansial*. Surabaya.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewal, dan Greis Sendow. 2015. *Pengaruh Perencanaan Karier, Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap KINERJA Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 15 nomor 05 Tahun 2015
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Wicaksono, Pandu. 2010. *Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PT PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Surakarta)*. Surakarta.
- Wulandari, Yunika Niken. 2009. *Peranan Juru Rias Pengantin terhadap Pelestarian Tata Rias dan Busana Adat Solo Puteri di Temanggung*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

## LAMPIRAN 1

### INSTRUMEN PENELITIAN

#### HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KINERJA *MAKE UP ARTIST* (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN KOSMETIKA DI DKI JAKARTA)

##### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :                      a. Laki-laki                                      b. Perempuan
3. Usia :. . . . . Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SD    b. SLTP    c. SLTA Umum    d. SLTA Kejuruan....    e. Diploma...    f. S1 bidang ....
5. Perusahaan:..... sebagai .....
6. Pengalaman Kursus:
  1. .... lama kursus.....
  2. .... lama kursus .....
  3. .... lama kursus .....
6. Lama bekerja di perusahaan ini : . . . . . Tahun
  - a. < 2 tahun    b. 2-5 tahun    c. 5-10 tahun    d. 11-15 tahun    e. >15 tahun

##### II. PETUNJUK PENGESIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### 1) Pengembangan Karier

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya telah berencana untuk kursus <i>make up</i> atau sekolah <i>make up</i>				
2.	Saya bekerja sesuai dengan apa yang saya rencanakan.				
3.	Saya merencanakan karier saya sebagai <i>make up artist</i> .				
4.	Saya menetapkan tujuan karier sebagai <i>make up artist</i> setelah mengetahui bakat saya dibidang rias.				
5.	Saya melakukan kursus <i>make up</i> untuk mengembangkan karier saya.				
6.	Saya menyukai rias sejak remaja.				
7.	Saya memilih pekerjaan sesuai dengan minat saya yaitu sebagai <i>make up artist</i> .				
8.	Saya mengetahui bakat saya dibidang rias sebelum saya memutuskan menjadi <i>make up artist</i> .				
9.	Tujuan karier saya adalah menjadi <i>make up artist</i> yang sukses .				
10.	Saya melakukan apa yang telah saya rencanakan.				
11.	Saya mengikuti kursus untuk meningkatkan kompeten dibidang rias.				
12.	Prestasi dalam bekerja penting untuk memajukan karier.				
13.	Di tempat saya bekerja terdapat program mentoring untuk <i>make up artist</i> .				
14.	Loyalitas dalam bekerja penting untuk mengembangkan karier saya.				
15.	Saya bekerja dengan sebaik mungkin untuk kemajuan karier saya.				
16.	Praktik tidak dibutuhkan dalam meningkatkan karier saya.				
17.	Di tempat saya bekerja terdapat program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan ( <i>make up artist</i> )				
18.	Atasan saya mendukung saya untuk mengembangkan karier.				
19.	Atasan saya memberikan kesempatan promosi untuk pengembangan karier saya.				
20.	Program promosi (naik tingkat) akan mempengaruhi kinerja <i>make up artist</i> .				
21.	Program pelatihan ditempat saya bekerja dilakukan minimal sebulan sekali.				
22.	Saya tidak peduli dengan kemajuan perusahaan tempat saya bekerja.				

23.	Saya selalu bekerja secara professional.				
-----	--	--	--	--	--

## 2) Kinerja

No.	Pernyataan	SS	SS	TS	STS
1.	Belajar hal baru dapat meningkatkan kreativitas..				
2.	Bekerja dengan hati senang akan meningkatkan kinerja saya.				
3.	Saya berusaha untuk selalu bersikap sopan santun dengan atasan maupun rekan kerja.				
4.	Dalam bekerja, kejujuran merupakan hal yang penting.				
5.	Saya tidak peduli dengan nama baik perusahaan tempat saya bekerja.				
6.	Saya selalu tepat waktu dan disiplin waktu dengan pekerjaan saya.				
7.	Saya mau belajar apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya.				
8.	Bertanggung jawab sangat penting dalam memajukan karier saya.				
9.	Saya senang dengan pekerjaan saya sebagai <i>make up artist</i> .				
10.	Saya menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan.				
11.	Saya selalu jujur dalam keadaan apapun.				
12.	Ketika terjadi kesalahan/ kelalaian, saya berusaha untuk memperbaikinya.				
13.	Bagi saya, bertanggung jawab sangat berpengaruh dalam kinerja saya.				
14.	Saya pernah lalai dalam pekerjaan saya. (misal: telat datang bekerja, merusak fasilitas yang ada)				
15.	Saya mematuhi prosedur dan menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.				
16.	Saya dengan rekan kerja selalu bekerja sama untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.				
17.	Jika terdapat masalah dalam pekerjaan, saya akan berusaha menyelesaikannya.				
18.	Saya dapat diandalkan dalam bekerja sehingga atasan dan rekan kerja saya puas dengan hasilnya.				
19.	Kreatif adalah salah satu cara untuk mengembangkan karier.				
20.	Bekerja sama sangat dibutuhkan apabila bekerja bersama rekan kerja.				
21.	Saya selalu memotivasi orang lain untuk bekerja				

	secara efektif.				
22.	Apabila bekerja dengan rekan kerja saya selalu berupaya untuk saling mengisi dan bekerja sama dengan baik.				
23.	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan.				
24.	Saya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.				
25.	Ditempat bekerja, saya dikenal mempunyai pribadi yang kuat.				
26.	Apabila terjadi masalah, saya akan mencari solusi berdasarkan informasi yang akurat dan relevan.				

Kuesioner ini telah divalidasi oleh,

( \_\_\_\_\_ )

Sebagai \_\_\_\_\_



## LAMPIRAN 2

### PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL Y

Responden	No Soal Kinerja Make Up Artist																														Jumlah Skd
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	110
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	111
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	110
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	115
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	89
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	96
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	103
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	109
ΣY	54	54	55	54	52	54	49	51	51	52	49	53	53	53	45	49	51	49	50	52	49	53	50	46	50	47	49	52	50	50	1526
r hitung	0,91	0,91	0,863	0,632	0,381	0,757	0,525	0,52	0,8	0,82	0,63	0,82	0,8	0,6	0,54	0,63	0,82	0,64	0,6	0,4	0,39	0,7	0,53	0,6	0,66	0,4	0,69	0,65	0,76	0,8	
r tabel	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,51	0,5	0,51	0,51	0,51	0,5	0,5	0,51	0,51	0,51	0,51	0,5	0,5	0,51	0,51	0,5	0,51	0,5	0,51	0,5	0,51	0,51	0,5	
ket	v	v	v	v	d	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	d	d	v	v	v	v	d	v	v	v	v	

### LAMPIRAN 3

#### PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL X

Responden	No Soal Pengembangan Karier (x)																											Jumlah Skor (X)	X2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	102	10404	
2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	102	10404	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	96	9216	
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	6889	
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	83	6889
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	101	10201
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	86	7396
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	81	6561	
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	77	5929
10	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	80	6400
11	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	85	7225	
12	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	10816	
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	90	8100	
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	97	9409	
15	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	10201	
ΣX	54	54	51	49	53	45	50	47	49	53	46	51	51	53	45	50	53	52	46	51	51	51	53	57	46	53	54	1368	126040	
r hitung	0,84	0,81	0,62	0,54	0,85	0,62	0,64	0,54	0,38	0,92	-0,2	0,07	0,88	0,82	0,78	0,85	0,6	0,8	0,58	0,72	0,7	0,72	0,73	0,32	0,75	0,54	0,75			
r tabel	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514	0,514			
ket	v	v	v	v	v	v	v	v	d	v	d	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	d	v	v	v			

## LAMPIRAN 4

### UJI REABILITAS VARIABEL Y DAN X

#### 1. Uji Reabilitas Variabel Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	30

#### 2. Uji Reabilitas Variabel X

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	27

#### Koefisien Reliabilitas

0,20 – 0,399 : Rendah

0,40 – 0,599 : Cukup

0,60 – 0,799 : tinggi

0,80 – 1,0 : Sangat tinggi

Bedasarkan data uji coba penelitian sebanyak 30 butir untuk variabel Y dan 27 butir variabel X soal didapatkan hasil reabilitas data pada variabel Y yaitu 0,954 yang berarti sangat tinggi, sedangkan untuk variabel X hasil yang didapat 0,946 yang berarti sangat tinggi.

## LAMPIRAN 5

### ANALISIS DESKRIPSI

Analisis deskriptif pada variabel Pengembangan Karier (X) dan variabel Kinerja (Y) dilakukan dengan aplikasi SPSS 15.0. Hasil yang didapatkan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Statistics**

		X	Y
N	Valid	31	31
	Missing	0	0
Mean		82,7097	93,2258
Median		83,0000	93,0000
Std. Deviation		3,29842	4,70255
Variance		10,880	22,114
Range		15,00	17,00
Minimum		76,00	83,00
Maximum		91,00	100,00
Sum		2564,00	2890,00

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui dari 31 responden didapatkan nilai minimum untuk variabel X sebesar 76.00 dan variabel Y sebesar 83.00. Sementara nilai maksimum untuk variabel X sebesar 91.00 dan variabel Y sebesar 100.00. Dengan rata-rata skor untuk variabel X adalah 82.70 dan variabel Y adalah 93.22 dan standar deviasi untuk variabel X adalah 3.29 dan variabel Y adalah 4.70.

## LAMPIRAN 6

### PERHITUNGAN NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X	Y
N		31	31
Normal Parameters(a,b)	Mean	82,7097	93,2258
	Std. Deviation	3,29842	4,70255
Most Extreme Differences	Absolute	,124	,131
	Positive	,110	,076
	Negative	-,124	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		,693	,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		,723	,663

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dalam melakukan uji normalitas, peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov 15.0. Berdasarkan *output*, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karier sebesar 0.723 dan variabel kinerja sebesar 0.663. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05.

## LAMPIRAN 7

### PERHITUNGAN LINEARITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x * y	Between Groups	(Combined)	406,000	16	25,375	1,676	,169
		Linearity	254,522	1	254,522	16,808	,001
		Deviation from Linearity	151,478	15	10,099	,667	,777
	Within Groups		212,000	14	15,143		
	Total		618,000	30			

ANOVA Table

Taraf signifikansi dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Taraf signifikansi perhitungan data yang telah dilakukan adalah sebesar 0.777. Artinya taraf signifikansi data lebih besar dari 0.05. Sehingga data berpola linear.

## LAMPIRAN 8

### Proses Perhitungan Frekuensi Variabel Y (Kinerja *Make Up Artist*)

1. Nilai Max  $= 100$
2. Nilai Min  $= 83$
3. Menentukan Range  $= \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}$   
  
 $= 100 - 83$   
  
 $= 17$
4. Interval Kelas  $= 1 + (3,3) \log n$   
  
 $= 1 + (3,3) \log 31$   
  
 $= 5.921494 \text{ dibulatkan menjadi } 6$
5. Panjang Kelas  $= \frac{\text{range}}{\text{interval kelas}}$   
 $= \frac{17}{6}$   
 $= 2,8333 \text{ dibulatkan menjadi } 3$

Kelas Interval	Absolut	Relatif%	Kumulatif%
83-85	3	9.677419	3
86-88	2	6.451613	5
89-91	7	22.58065	12
92-94	4	12.90323	16
95-97	8	25.80645	24
98-100	7	22.58065	31

## LAMPIRAN 9

### Proses Perhitungan Frekuensi Variabel X (Pengembangan Karier)

1. Nilai Max = 91
2. Nilai Min = 76
3. Menentukan Range = Nilai Max - Nilai Min  
 $= 91 - 76$   
 $= 15$
4. Interval Kelas =  $1 + (3,3) \log n$   
 $= 1 + (3,3) \log 31$   
 $= 5.921494$  dibulatkan menjadi 6
5. Panjang Kelas =  $\frac{\text{range}}{\text{interval kelas}}$   
 $= \frac{15}{6}$   
 $= 2,5$  dibulatkan menjadi 3

Kelas Interval	Absolut	Relatif %	Kumulatif %
76-78	4	13.33333	4
79-81	5	16.66667	9
82-84	14	46.66667	23
85-87	7	23.33333	30
88-90	0	0	30
91-93	1	3.225806	31



## LAMPIRAN 10

### Proses Perhitungan Nilai Skor Total Per Variabel Y (Kinerja *Make up artist*)

1. Jumlah nilai skor indikator adalah total nilai dari jawaban responden.
2. Jumlah butir pertanyaan adalah jumlah banyaknya pertanyaan.
3. Rata-rata skor indikator:

$$\frac{\text{Jumlah skor indikator}}{\text{Jumlah butir pertanyaan}}$$

Contoh:

Perhitungan indikator Kerja Sama

$$\frac{235}{2} = 117,5$$

4. Persentase :

$$\frac{\text{Rata-rata skor indikator}}{\text{Total rata-rata skor indikator}} \times 100\%$$

Contoh :

Perhitungan Indikator Kerja Sama

$$\frac{117,5}{1118} \times 100\% = 10,5\%$$

## LAMPIRAN 11

### Proses Perhitungan Nilai Skor Total Per Variabel X (Pengembangan Karier)

1. Jumlah nilai skor indikator adalah total nilai dari jawaban responden.
2. Jumlah butir pertanyaan adalah jumlah banyaknya pertanyaan.
3. Rata-rata skor indikator:

$$\frac{\text{Jumlah skor indikator}}{\text{Jumlah butir pertanyaan}}$$

Contoh:

Perhitungan indikator Menilai Diri Sendiri

$$\frac{200}{2} = 100$$

4. Persentase :

$$\frac{\text{Rata-rata skor indikator}}{\text{Total rata-rata skor indikator}} \times 100\%$$

Contoh:

Perhitungan Indikator Menilai Diri Sendiri

$$\frac{100}{956,3} \times 100\% = 10,46\%$$

## LAMPIRAN 12

### Perhitungan Korelasi *Product Moment*

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,737(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	31	31
Y	Pearson Correlation	,737(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	31	31

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dalam menghitung korelasi *product moment* peneliti menggunakan Pearson Product Moment aplikasi SPSS 15.0. Hasil *output* menyatakan bahwa koefesien (r) adalah sebesar 0.737. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y adalah cukup. Interpretasi nilai r dapat dilihat pada tabel berikut:

BESARNYA NILAI R	INTERPRETASI
0.00-0.20	Sangat Rendah (tak berkolerasi)
0.21-0.40	Rendah
0.41-0.60	Agak Rendah
0.61-0.80	Cukup
0.81-1.00	Tinggi

Sumber: Arikunto 2002

### LAMPIRAN 13

#### Perhitungan Regresi Linearitas Sederhana

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,737(a)	,543	,528	3,23181	1,395

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,526	1	360,526	34,518	,000(a)
	Residual	302,893	29	10,445		
	Total	663,419	30			

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	6,298	14,807		,425	,674
	X	1,051	,179	,737	5,875	,000

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana, dapat diketahui nilai  $r$  sebesar 0,737 yang artinya hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* cukup tinggi. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,543, yang artinya persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 54.3% mengenai Kinerja *Make up artist*.

Perhitungan koefisien regresi menunjukkan koefisien konstanta sebesar 6.298 dan koefisien slope Pengembangan Karier sebesar 1,051 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya hubungan pengembangan karier dengan kinerja *make up artist* memiliki arah yang signifikan. Maka dapat disimpulkan menolak  $H_0$  yang berarti koefisien pengembangan karier signifikan dalam memprediksi kinerja *make up artist*.

## LAMPIRAN 14

### Persamaan Garis Linear

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	6,298	14,807		,425	,674
X	1,051	,179	,737	5,875	,000

a. Dependent Variable: Y

Diketahui nilai konstanta a sebesar 6.298, sedang pengembangan karier (b/ koefisien regresi) sebesar 1.051. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6.298 + 1.051X$$

Konstanta sebesar 6.298 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 6.298. Koefisien regresi x sebesar 1.051 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pengembangan karier, maka nilai kinerja *make up artist* akan bertambah sebesar 1.501. Koefisien regresi yang bernilai positif menandakan bahwa arah hubungan antara variabel X dan Y adalah positif.

## LAMPIRAN 15

### Perhitungan Koefesien Determinasi

Untuk mencari seberapa persen berpengaruhnya variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan koefesien determinasi dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0.543 \times 100\% \\ &= 54,3\% \end{aligned}$$

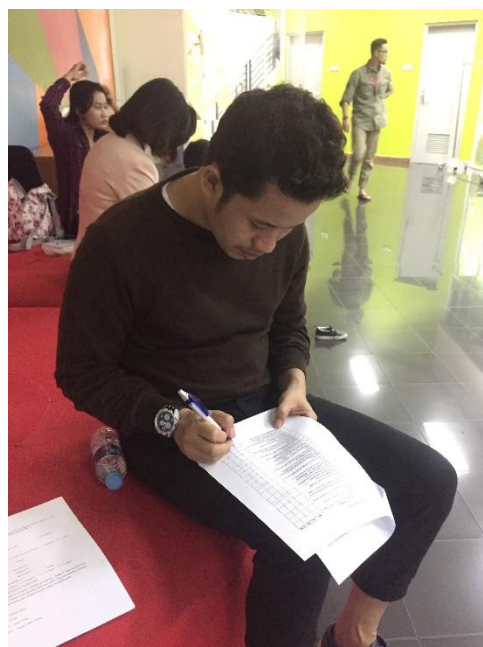
Sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa peran variabel pengembangan karier terhadap kinerja *make up artist* pada perusahaan kosmetik adalah sebesar 54,3%

## LAMPIRAN 16

TABEL R

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

**LAMPIRAN 17**  
**FOTO DOKUMENTASI**





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Elita Johana Doktora Situmorang**, lahir di Jakarta pada tanggal 22 Mei 1995. Anak ke empat dari empat bersaudara. Penulis tinggal di Komp. Koperasi B33 Jl. Gas Alam Cimanggis, Depok. Email: [elita@situmorang.web.id](mailto:elita@situmorang.web.id).

Penulis menyelesaikan pendidikan di SD-K Permata Bunda lulus pada tahun 2007, SMPN 9 Jakarta Timur lulus pada tahun 2010, SMAN 99 Jakarta Timur lulus pada tahun 2013, dan melanjutkan perguruan tinggi di Universitas Negeri Jakarta Pendidikan Vokasional Tata Rias angkatan 2013.